Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

# Apprendre à gagner sa vie au Canada

**Volume II**

**Solutions qui se présentent à la nation**

Rapport présenté au ministre d'Emploi et Immigration Canada par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement

Canada

Le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement tient à remercier un de ses membres, M. Robert Mason, pour son travail de graphiste

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. MP 43-135/1983F

ISBN 0-662-92267-0

WH 379 F

# Apprendre à gagner sa vie au Canada

**Volume II**

## Solutions qui se présentent à la nation

Rapport présenté au ministre d'Emploi et Immigration Canada
par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement

Les pages de droite du document «Apprendre à gagner sa vie au Canada» contiennent le texte principal. Les pages de gauche donnent des citations, des bons mots, des données, de l'information et des tableaux provenant d'un grand nombre de sources, qui appuient, laissent présager et décrivent en détail les préoccupations des Canadiens sur le plan de l'éducation dans le contexte des nouvelles techniques et de la restructuration du monde du travail.

«Apprendre à gagner sa vie au Canada» se veut un ouvrage de référence pour de vastes consultations et vise à stimuler la créativité collective des Canadiens. Chacun d'entre nous, en qualité de représentant d'un secteur important, a participé pleinement et d'une façon très coopérative pour soumettre ce rapport à l'examen des Ministres et de la nation. Dans ce même esprit, nous incitons les Canadiens concernés et nos dirigeants à surmonter les obstacles politiques, régionaux, économiques et sociaux en vue d'élaborer une solution canadienne adaptée au monde du travail et de l'éducation de l'avenir.

# VOLUME II

# SOLUTIONS QUI SE PRÉSENTENT À LA NATION


| | | | |
|---|---|---|---|
| CHAPITRE 8 | MESURES À PRENDRE | | 2 |
| | 8.1 | LE DÉFI À RELEVER | 3 |
| | 8.2 | LA SOLUTION | 5 |
| | | 8.2.1 Transférabilité des compétences | 7 |
| | | 8.2.2 Préparation de l'avenir | 7 |
| | | 8.2.3 Le congé de perfectionnement | 8 |
| | | 8.2.4 Le congé de perfectionnement, réponse dynamique au changement | 8 |
| | | 8.2.5 Le congé de perfectionnement, moyen d'équilibrer l'offre et la demande en matière de main-d'œuvre | 9 |
| | | 8.2.6 Perfectionnement dans les maisons d'enseignement et ailleurs | 9 |
| | | 8.2.7 Principaux objectifs collectifs: financement du congé de perfectionnement | 9 |
| | | 8.2.8 Counselling et information à l'appui d'une nouvelle société d'éducation permanente | 9 |
| | | 8.2.9 Confiance à accorder à l'étudiant adulte dans le choix du mode de perfectionnement | 9 |
| | 8.3 | À LA CROISÉE DES CHEMINS | 10 |
| | | 8.3.1 Obstacles constatés à l'éducation permanente | 10 |
| | | 8.3.1.a Problèmes financiers | 10 |
| | | 8.3.1.b Manque de coordination | 10 |
| | | 8.3.1.c Services complémentaires insuffisants | 11 |
| | | 8.3.1.d Manque d'information | 11 |
| | | 8.3.1.e Problèmes géographiques | 11 |
| | | 8.3.1.f Règles des établissements d'enseignement | 11 |
| | | 8.3.1.g Fatigue et manque de temps | 12 |
| | | 8.3.1.h Préjugés | 12 |
| | | 8.3.1.i Frais de scolarité et autres coûts | 12 |
| | | 8.3.1.j Horaires | 12 |
| | | 8.3.1.k Politique de recrutement de l'employeur | 12 |
| | | 8.3.1.l Résidence sur le campus | 12 |
| | | 8.3.1.m Accréditation | 12 |
| | | 8.3.1.n Besoins de l'étudiant | 13 |
| | | 8.3.1.o Fragmentation | 13 |
| | | 8.3.2 L'essor économique | 13 |
| | | 8.3.3 Les progrès sociaux | 14 |
| | 8.4 | MESURES À PRENDRE — RÉSUMÉ | 15 |
| CHAPITRE 9 | LE CADRE DE CHANGEMENT | | 16 |
| | 9.1 | AVANT-PROPOS | 17 |

9.2 CADRE DE LA POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT — CONCEPTION ..... 18

9.2.1 Groupe de compétences ..... 18
9.2.2 Calendrier de mise en application des programmes ..... 19
9.2.3 Coordination des efforts ..... 19
9.2.4 Stimulants ..... 19
9.2.5 Décentralisation ..... 20
9.2.6 Exécution du programme ..... 20
9.2.7 Appui ..... 20

9.3 INFRASTRUCTURE D'APPRENTISSAGE ..... 20
9.4 PRINCIPES DE CONCEPTION ..... 21

CHAPITRE 10 SOLUTIONS QUI SE PRÉSENTENT À LA NATION ..... 23

10.1 CHANGEMENTS AUX POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS ..... 24

10.1.1 Inventaire des programmes actuels et prévus de la CEIC ..... 25
10.1.2 Loi nationale sur la formation ..... 26
10.1.3 Système de projections des professions au Canada ..... 27
10.1.4 Caisse d'accroissement des compétences ..... 28
10.1.5 Perfectionnement du personnel hautement qualifié ..... 32
10.1.6 Programme canadien d'aide aux étudiants ..... 34
10.1.7 Assurance-chômage ..... 36
10.1.8 Le système dual ..... 38
10.1.9 Étudiants à temps partiel ..... 39
10.1.10 Centres de ressources du travail et de l'apprentissage ..... 40

10.2 MODIFICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES ..... 42

10.2.1 Banque d'éducation (Éducare) ..... 43
10.2.2 Le droit d'apprendre ..... 45
10.2.3 Convention 140 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ..... 46
10.2.4 La recommandation 148 de l'Organisation internationale du Travail ..... 51
10.2.5 Le congé gagné ..... 56
10.2.6 Acquérir l'admissibilité au congé-éducation ..... 57
10.2.7 Encouragements offerts aux employés ..... 59
10.2.8 Une année sur cinq ..... 60
10.2.9 Système de bons ..... 61

10.3 MODIFICATIONS D'ORDRE FISCAL ..... 63

10.3.1 Régime de crédits de perfectionnement professionnel ..... 64
10.3.2 Fonds de subventions constitué par prélèvement ..... 66
10.3.3 Régime enregistré d'épargne congé-éducation ..... 68
10.3.4 Adoucissements fiscaux destinés aux compagnies ..... 69

10.4 NOUVELLES INSTITUTIONS ET NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT ..... 71

10.4.1 Conseil national du travail et de l'apprentissage ..... 72
10.4.2 Bureaux nationaux de formation récurrente ..... 73
10.4.3 Société de mise en valeur des ressources humaines ..... 74
10.4.4 Conseils de l'apprentissage ..... 75
10.4.5 Unités d'éducation permanente ..... 78
10.4.6 Fonds destiné à la formation ..... 80
10.4.7 Fonds destiné à l'élaboration des programmes .. 81
10.4.8 Subventions assorties ..... 82
10.4.9 Conseils d'éducation et de formation sectoriels . 83

10.5 PROJETS PILOTES ET ACTION COMMUNE ..... 84

10.5.1 Action commune des gouvernements fédéral et provinciaux ..... 85
10.5.2 Projets pilotes de formation ..... 86
10.5.3 Option zéro ..... 87

10.6 MESURES VISANT À APPUYER LA PARTICIPATION ..... 88

10.6.1 Action positive ..... 89
10.6.2 Surmonter les obstacles à l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation ..... 90
10.6.3 Formation des formateurs chargés de l'éducation des adultes ..... 94
10.6.4 Perfectionnement des délégués à la formation .. 96

APPENDICES ..... 97

RÉFÉRENCES ..... 100

LISTE DES DOCUMENTS D'INFORMATION ET LEURS COLLABORATEURS ..... 105

BIBLIOGRAPHIE ..... 108

# SOLUTIONS QUI SE PRÉSENTENT À LA NATION

# CHAPITRE HUIT

## MESURES À PRENDRE

«LA DOMINANCE TRADITIONNELLE DU FACTEUR HUMAIN DANS LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET LA PRODUCTIVITÉ PERSISTERA ET AUGMENTERA

Nous avons déjà bouclé la boucle depuis le début du dix-neuvième siècle. En 1820, plus de 70% de la population active était constituée de travailleurs agricoles. En 1980, seulement 3% de la main-d'œuvre travaillait dans une ferme et 70% de la population active était concentrée dans les secteurs manufacturiers et dans les industries de services et d'information. En outre, le changement qui survient actuellement entre le secteur manufacturier et les industries de services et de l'information s'accélérera probablement avec l'avènement des nouvelles techniques qui permettent de réaliser des économies au chapitre de la main-d'œuvre. Peter Drucker, tout comme d'autres personnes, soutient que de 32%, la population active employée actuellement dans le secteur manufacturier pourrait passer à 5% d'ici 1995.

L'arrivée de la société postindustrielle ne fera pas disparaître la production industrielle, ni l'importance des travailleurs hautement spécialisés qui demeureront un facteur de cette production. L'agriculture n'est pas disparue avec l'évolution de l'industrie. Elle s'est mécanisée et est devenue plus productive. En 1850, par exemple, un agriculteur approvisionnait quatre autres personnes. En 1982, ce ratio était de 1 pour 78. Par ailleurs, les industries manufacturières et les industries de base compteront davantage sur la machinerie et sur un effectif moins grand mais plus spécialisé pour accroître leur productivité.»

> Anthony Patrick Carnevale, *Human Capital: A High Yield Corporate Investment*, American Society for Training and Development, 1982, p. 5.

«Dans la plupart des cas, la situation actuelle rend plus aigus et plus manifestes, de nouveaux besoins de formation ressentis et exprimés par les membres des organisations syndicales québécoises. Pour certains, c'est la crainte de voir leur poste de travail modifié par de nouveaux procédés techniques (machines à contrôle numérique, micro-processeurs, robots, etc ...) qui les poussent à rechercher des moyens de maintenir leurs qualifications professionnelles à jour, pour continuer à occuper leur emploi actuel ou pour pouvoir transférer leurs compétences à un autre. Pour d'autres, c'est la crainte de ne pouvoir continuer à trouver de l'emploi dans un secteur déterminé qui les incitent à réorienter complètement leur choix de formation vers d'autres secteurs ou d'autres types d'emploi. Pour d'autres enfin, c'est le désir d'entrer ou de retourner sur le marché du travail qui les amènent à choisir des programmes de formation susceptibles de les conduire le plus rapidement vers l'emploi de leur choix.

Parallèlement à cette véritable «explosion» des besoins de formation reliés au développement et à l'acquisition de nouvelles qualifications professionnelles, le mouvement syndical québécois assiste aussi à l'expression de nouveaux besoins d'éducation et de formation relatifs à une plus grande participation des travailleurs/ses à la vie sociale, économique et politique et à un plus grand contrôle de ceux-ci sur leur environnement immédiat de travail et de vie.»

> Normand Caron, *Expériences, attitudes et intentions du mouvement syndical québécois face au congé-éducation payé*, Montréal, Québec, avril 1983, p. 4. Document d'information nº 20 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

# MESURES À PRENDRE

## 8.1 LE DÉFI À RELEVER

Le chômage, le sous-emploi et l'interchangeabilité apparente des travailleurs canadiens minent l'économie du pays. Les taux élevés de chômage ne semblent pas en voie de diminuer étant donné l'automatisation et les nouvelles techniques, sources potentielles d'autres mises à pied. Pour assurer la prospérité et l'essor du Canada, il est donc indispensable de former ou de recycler les travailleurs qui perdront leur poste, les nouveaux venus sur le marché du travail, les employés qui seront touchés par les transformations du milieu de travail ainsi que ceux qui ont des aptitudes dans des domaines de pointe, car quel que soit le nombre d'emplois créés au cours de la relance économique, le problème restera entier si l'on ne réussit pas à jumeler les compétences et les postes correspondants.

Au Canada, les investissements faits, dans le passé, en machines et en ressources naturelles au détriment des ressources humaines pourraient se révéler une grave erreur économique dans la société postindustrielle. On s'attend que les conséquences économiques et sociales du perfectionnement des ressources humaines soient considérables. L'essor économique et la hausse de la productivité dépendent de plus en plus de la mise en valeur de notre principale ressource: les compétences de nos compatriotes. Des connaissances professionnelles et techniques dans les domaines de pointe, une formation de base (écriture et calcul) ainsi qu'une réelle conscience sociale nous permettent en tant que collectivité de restructurer le cadre de travail, de même que d'adopter et d'utiliser de nouvelles techniques. Toutefois, cet élément n'est qu'une partie de la solution collective à l'organisation du changement destiné à nous rendre concurrentiels dans les secteurs importants, mais exigeant une structure sociale très solide.

Dans le contexte d'une telle évolution, on peut prévoir que l'introduction massive d'ordinateurs dans le milieu de travail fera augmenter la productivité et donc, les loisirs des travailleurs. Le passage de techniques industrielles axées sur la main-d'œuvre à une société postindustrielle fondée sur la créativité nécessite une refonte majeure du monde du travail au Canada.

«En supposant ici encore un taux de chômage de 5%, on pourrait atteindre l'objectif d'absorber tous les autres travailleurs ayant perdu leur emploi et les nouveaux candidats en réduisant la semaine de 40 heures à 32 heures et en faisant passer la semaine de temps partiel de quinze à douze heures, c'est-à-dire en enlevant un jour de travail sur cinq.

Selon ce scénario, les travailleurs ajoutés seraient répartis entre les postes à plein temps et à temps partiel dans la même proportion que le sont les travailleurs actuels.»

John Kettle et Marc Zwelling, *Réflexions en vue d'une politique du congé de perfectionnement*, John Kettle Inc. et Vector Public Education Inc., Toronto, Ontario, avril 1983. Document d'information nº 26 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«L'accroissement du savoir-faire, la réaffectation des ressources et l'augmentation de la qualité de la main-d'œuvre grâce à l'éducation, à la formation et aux soins de santé sont responsables de plus des trois quarts de l'augmentation de la productivité depuis 1929 et pour la majeure partie de la croissance de notre revenu national. Par ailleurs, la contribution du capital-machine par travailleur a toujours été de 20% ou moins. N'eut été la contribution de l'homme, la productivité aurait pratiquement été inexistante au cours de la majeure partie du siècle présent.

TRADITIONNELLEMENT, LES RESSOURCES HUMAINES ONT REMPLACÉ GRADUELLEMENT TOUTES LES AUTRES»

Anthony Patrick Carnevale, *Human Capital: A High Yield Corporate Investment*, American Society for Training and Development, 1982, p. 5.

## Logique de la position du secteur privé: échec du marché et mesures de redressement

«Notre analyse des réponses de l'enquête portant sur l'effet des programmes de formation sur la productivité (section 3.3.2) et l'analyse des coûts des programmes (section 3.2) révèlent que les entreprises qui administrent des programmes de formation estiment que les avantages en excèdent les coûts. De plus, dans les sections 4.2.2 et 3.5, nous démontrons que les entreprises recensées se révèlent dans l'ensemble favorables à une intensification de la formation industrielle par rapport à ce qui existe actuellement. Après avoir exposé brièvement les facteurs qui dissuadent les employeurs d'investir dans la formation de leurs employés (section 3.3.3), nous soutenons que l'échec du marché est établi (le problème du resquillage) et que l'intervention de l'État s'impose.»

Social Program Evaluation Group (Groupe de recherche sur l'évaluation des programmes sociaux), *Étude sur les programmes de congé de perfectionnement dans le secteur privé au Canada*, Queen's University, Kingston, Ontario, avril 1983. Document d'information nº 13 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

Afin de partager plus équitablement le travail, un certain nombre de pays européens ont récemment mis sur pied des plans destinés à en réduire sa durée. On recourt aux congés de perfectionnement et on tente, de diverses manières et avec plus ou moins de succès (retraite anticipée, diminution des heures de travail, congés prolongés, travail à temps partiel, partage des postes), de réduire la période d'emploi. Toutes les méthodes employées ont pour but d'assouplir les règles de l'emploi et de faciliter l'accès au marché du travail, de même que les retraits. Une progression école – travail – retraite n'est plus possible. Il faut oublier les théories conventionnelles concernant la durée du travail, le loisir et la pleine utilisation des usines, des établissements scolaires et de l'équipement perfectionné. L'adhésion et le retrait échelonnés de la population active, la formation et l'éducation permanentes ainsi qu'une participation plus active à la vie professionnelle et aux loisirs sont de plus en plus fréquents, par choix personnel ou en raison des circonstances. La transition d'une société agraire à une société industrielle ne s'est pas faite sans peine; de même, le passage d'une organisation sociale axée sur le travail physique à une collectivité d'information fondée sur le travail intellectuel occasionne de graves remous.

Le principal atout de l'économie canadienne est sa population. Ses compétences et aptitudes collectives allient une pensée conceptuelle à des éléments tangibles pour créer de nouvelles techniques d'exploitation, de nouveaux équipements et pour produire de nouveaux biens et services. Les connaissances acquises par les Canadiens constituent la pierre angulaire de l'essor et de la relance économique du pays.

Malgré la valeur évidente, à long terme, de l'investissement dans les ressources humaines, les employeurs tendent, dans l'ensemble, à ne pas en tenir compte. La récession économique entraîne toujours une diminution de l'intérêt accordé à la formation professionnelle au moment même où il faudrait préparer la relance. De plus, les usines et les machines, propriétés de certains, sont statiques, alors que les individus sont mobiles. L'investissement dans les ressources humaines suppose une confiance et un engagement de la part de l'employeur et de l'employé, tandis que les investissements faits dans les usines et l'équipement sont les plus faciles à réaliser et à administrer.

Les employeurs reconnaissent la valeur sociale des investissements à long terme dans l'enseignement et la formation. Cependant, d'autres affaires à court terme et divers projets prioritaires les incitent à combler leurs besoins par la surenchère salariale, l'immigration et la substitution de travailleurs plutôt que par la formation. En règle générale, on a opté pour la solution de facilité sans faire preuve de prévoyance.

Pour combler le fossé entre d'une part, les intérêts économiques à court terme qui freinent l'investissement dans l'éducation permanente et, d'autre part, les besoins à long terme en formation des ressources humaines en vue d'assurer l'équilibre économique et social du Canada, il faut trouver des solutions collectives au problème de l'acquisition des connaissances. Robert Reich, économiste à Harvard, propose que les études et la formation soient considérées comme «un investissement et non comme un versement de transfert de sécurité sociale».

«La stratégie relative à la technologie de pointe, qui devient à la mode en ce moment, ne fonctionnera tout simplement pas si cela signifie que les travailleurs devront quitter leur emploi. Plutôt, il faudra faire beaucoup de réorganisation et de restructuration.»

M. Lloyd Axworthy, ministre d'Emploi et Immigration Canada, revue *MacLean*, Toronto, Ontario, le 25 avril 1983.

«Si vous deviez conseiller des gens dont l'emploi a été affecté par les changements du monde du travail, quels conseils particuliers leur donneriez-vous afin de les aider à accepter ou à s'adapter à ces changements?

| | Ensemble de la population active % | Travailleurs actifs ayant suivi des cours % |
|---|---|---|
| Retourner aux études/se recycler: suivre un nouveau cours, apprendre un nouveau métier, maintenir à jour et perfectionner leur formation, suivre des cours liés à l'occupation | 47 | 53 |
| Faire preuve de souplesse/s'adapter: cesser de résister aux changements, apprendre à s'en accommoder | 19 | 20 |
| Se diriger vers l'informatique: enrichir ses connaissances de l'ordinateur, prendre un cours quelconque en informatique | 11 | 14 |
| Autres conseils | 8 | 5 |
| Ne savent pas/pas de réponse | 22* | 17* |

Les données susmentionnées ont été regroupées à partir des diverses réponses ouvertes recueillies.

* Le total dépasse 100%, certaines personnes ayant donné plus d'un conseil.»

Adapté de: CAAE, *Le congé-éducation payé*, Toronto, Ontario, avril 1983. Document d'information nº 15 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## 8.2 LA SOLUTION

Le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement a recueilli de plusieurs manières l'opinion des Canadiens sur le perfectionnement des travailleurs en réaction aux changements survenus au Canada. Les membres du Groupe de travail ont consulté les représentants de tous les principaux secteurs d'activité du pays lors de réunions officielles ou de tables rondes. De plus, on a demandé à la Canadian Association of Adult Education (CAAE) et à l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA) de mener une étude conjointe. Pour obtenir les données nécessaires, le Groupe de travail s'est servi d'un sondage Gallup sur l'opinion publique face à l'éducation permanente au Canada et des résultats des réunions régionales d'un bout à l'autre du pays. Les consultations faites par le Groupe de travail et l'étude conjointe de la CAAE et de l'ICEA ont été utilisées pour l'évaluation et l'interprétation de l'opinion publique sur le congé de perfectionnement au Canada.

Le Groupe de travail a tiré comme principales conclusions de ces consultations publiques que les craintes relatives à l'emploi constituaient le cœur du débat sur le perfectionnement et l'éducation permanente. Les deux tiers des travailleurs canadiens interrogés dans le cadre du sondage Gallup se sont dits inquiets des changements dans leur milieu de travail. La moitié de ces personnes ont indiqué qu'elles étaient *très* inquiètes.

Le Groupe de travail a en outre constaté que le vieillissement des connaissances préoccupe de plus en plus les Canadiens. On a également observé au cours de la consultation que le rythme auquel vieillissent les connaissances est, de toute évidence, un grand sujet d'inquiétude. En fait, la seule aptitude qui subsiste longtemps, compte tenu du climat économique et de l'évolution technique, est l'aptitude à apprendre.

D'après le sondage Gallup, plus de quatre travailleurs sur dix et plus de la moitié de ceux qui avaient récemment suivi des cours craignaient que leur emploi ne soit touché par les changements technologiques des cinq prochaines années.

Selon la CAAE, «Dans un tel contexte, les gouvernements doivent s'interroger sur la nécessité d'adopter des mesures préventives. Au lieu de concentrer tous leurs efforts sur des programmes destinés à former de nouveau ceux qui perdent leur emploi par suite de changements technologiques ou de problèmes économiques, on devrait également s'intéresser à ceux qui ont encore un emploi, mais dont les connaissances deviendront désuètes par suite des changements survenus sur le marché du travail». Les Canadiens n'ignorent pas l'importance du perfectionnement et du recyclage en période d'évolution rapide de la société. Quand on demandait aux personnes interrogées, lors du sondage, quels conseils elles donneraient aux victimes des changements du milieu du travail pour les aider à s'adapter, la moitié d'entre elles suggéraient le recyclage. Les répondants à cette question ouverte ont précisé qu'«ils devraient reprendre leurs études, se recycler, suivre un cours, poursuivre leur formation, obtenir une formation liée à leur travail». La population semble parfaitement consciente du fait que, pour éviter le vieillissement des connaissances, il faut étudier. Les résultats d'une enquête menée au Québec confirment cette

Le sondage Gallup le plus récent (1982) sur l'*attitude du public envers les écoles publiques* vient renforcer un avis souvent entendu pendant nos auditions: les gens croient fermement que l'éducation est le fondement de la force future du pays. Elles estiment en outre qu'il est même plus important d'instruire les citoyens de ce pays que d'établir le meilleur système industriel ou d'acquérir la force militaire la plus imposante, peut-être parce qu'elles voient dans l'éducation la pierre angulaire de ces deux éléments. Ces personnes tiennent également pour acquis que l'éducation est «extrêmement importante» pour la réussite personnelle, et que l'éducation publique devrait être la première priorité, c'est-à-dire le secteur auquel devrait être attribués en tout premier lieu des fonds fédéraux additionnels. Parmi les douze secteurs de financement mentionnés dans le sondage, l'éducation occupait la première place, suivie des soins de la santé, du bien-être social et de la défense militaire; pour 55% des personnes interrogées, l'éducation publique était l'un des trois premiers choix. D'après ce sondage, il est également très clair que, pour le public, l'éducation est surtout importante parce qu'elle est le fondement d'une vie satisfaisante, d'une société éclairée et civilisée, d'une économie forte et d'une nation stable.

> Adapté de: The National Commission on Excellence in Education, «A Nation At Risk: The Imperative for Educational Reform», Washington, D.C., 1983, tel que publié dans *The Chronicle of Higher Education*, Washington, D.C., le 18 mai 1983.

Le public ne tolère absolument pas les programmes superflus offerts par les écoles secondaires, les collèges et les universités. Dans une autre enquête, plus de 75% de toutes les personnes interrogées estimaient que chaque étudiant qui envisage de poursuivre des études collégiales devrait suivre quatre années de mathématiques, d'anglais, d'histoire et d'étude du gouvernement américain et de sciences, et plus de 50% jugeaient qu'à ces cours devraient s'ajouter deux années de langues étrangères, d'économique et de commerce. Le public est même d'accord qu'il faut exiger la majeure partie de ce programme dans le cas des étudiants qui ne prévoient pas d'aller au collège. Ces normes dépassent largement les exigences les plus strictes imposées dans la plupart des États pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires de même que les normes d'admission d'un grand nombre de nos collèges et universités les plus sélectifs.

> ibid.

L'Organisation de coopération et de développement économiques a prévu l'argument militant en faveur d'un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans sa publication *Developments in Educational Leave of Absence*, publiée en 1976, où elle disait à peu près ce qui suit: «En matière d'éducation des adultes . . . il existe un lien commun entre les questions ayant trait à proprement parler, aux congés-éducation ou à la réaffectation du personnel . . . Un changement de perspectives pourrait être envisagé afin d'utiliser les périodes de chômage comme congés-éducation attribuables à la perte de l'emploi.»

constatation, puisque 81% des répondants ont affirmé être prêts à continuer d'étudier en permanence de façon à obtenir ou à garder un emploi.[1]

*Il est très révélateur que les Canadiens établissent un lien entre les études et l'emploi.*

Compte tenu de ce qui précède et d'autres indices recueillis au cours du sondage, le Groupe de travail conclut que l'opinion publique sera très favorable à l'adoption d'un programme exhaustif visant le congé de perfectionnement, dans le contexte social et économique actuel. D'ailleurs, 87% des 2,000 personnes qui constituent l'échantillon aléatoire du sondage Gallup, exécuté à la demande de la CAAE et de l'ICEA, ont répondu affirmativement à la question suivante:

*Au Canada, certaines personnes croient qu'il devrait exister des programmes permettant aux travailleurs de prendre des congés périodiques et de courte durée pour accroître leurs connaissances ou s'adapter aux changements dans leur milieu de travail. Ils continueraient à toucher leur salaire pendant leurs études et retourneraient à leur poste, une fois le cours terminé. Si une telle mesure était en vigueur au Canada, y seriez-vous favorable?*

Le Groupe de travail et les deux associations nationales d'éducation permanente ont tenté de recueillir les impressions et les suggestions des personnes et des groupes familiarisés avec les programmes de formation actuels, dans le cadre de la vaste consultation qu'ils ont entreprise. Les avis étaient unanimes.

Il est urgent d'élargir les services d'enseignement aux adultes, domaine négligé par le passé. Comme l'a indiqué le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi dans les années 80,[2] il faut accorder la priorité à la formation de base des adultes et à l'alphabétisation.

Outre la formation liée à un emploi, il faut tenter d'élargir l'éventail des programmes. Il est essentiel de s'intéresser davantage aux programmes d'études pour y inclure un enseignement plus général, utilisable pour plusieurs emplois et permettant d'acquérir de nouvelles connaissances. Il faut repenser les programmes d'enseignement, de façon à permettre à chaque Canadien de s'adapter aux changements du milieu de travail et de l'ensemble de la société. De telles mesures revêtent une importance capitale pour ce qui a trait à l'activité de la main-d'œuvre et pour l'amélioration de la vie communautaire, grâce à un meilleur leadership aux niveaux des organismes municipaux, bénévoles et autres.

Il importe de tenir compte de ces facteurs dans l'élaboration de la politique visant le congé de perfectionnement au Canada. On devrait même considérer que ces mesures prioritaires dans les années 1980 et 1990 viendront s'ajouter aux dispositions déjà adoptées.

Les consultations «mettent en relief l'importance d'assurer à chacun une éducation de base meilleure, sans laquelle le perfectionnement ne se peut pas vraiment. L'objectif d'étoffer l'éducation de base des adultes et des jeunes a rallié un appui pratiquement unanime . . .».

Tiré de: ICEA, *Le congé-éducation du Canada: un choix politique*, Montréal, Québec, avril 1983. Document d'information n° 14(A) préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Un autre aspect de l'appui du public, que l'on peut qualifier de «patriotique», présente des perspectives de réforme constructive. Les citoyens savent par intuition ce que les meilleurs économistes ont démontré dans leur recherche, à savoir que l'éducation constitue l'un des principaux mécanismes pour assurer le bien-être matériel d'une société. Ils savent également que l'éducation sert à lier les éléments d'une société pluraliste et qu'elle nous aide à nous rapprocher d'autres cultures à l'échelle internationale. Ils sentent que la sécurité des États-Unis, aujourd'hui et demain, dépend principalement de l'intelligence, de la compétence et du courage d'un peuple qui a confiance en lui-même. Il est donc essentiel, en particulier au cours d'une longue période de détérioration de l'éducation, que tous les ordres de gouvernement affirment leurs responsabilités pour ce qui concerne la mise en valeur du capital intellectuel de la nation.

Ce qui peut être plus important, c'est que les citoyens savent et croient que l'Amérique doit représenter pour le reste du monde quelque chose de meilleur que ce que beaucoup de gens semblent penser aujourd'hui. Les Américains attribuent à leur pays le rôle prépondérant dans la gestation des grandes idées et des avantages matériels pour toute l'humanité. Les citoyens sont consternés par les quinze années de déclin constant enregistré dans la productivité industrielle, les grandes sociétés américaines disparaissant l'une après l'autre sous le poids de la concurrence internationale. Comme on a pu le constater lors de nos audiences et comme l'indique la plupart des personnes interrogées dans le sondage Gallup, les citoyens désirent que notre pays place l'éducation au premier rang de ses préoccupations.»

Adapté de: The National Commission on Excellence in Education, «A Nation At Risk: The Imperative for Educational Reform», Washington, D.C., 1983, tel que publié dans *The Chronicle of Higher Education*, Washington, D.C., le 18 mai 1983.

Les Canadiens ont indiqué qu'il faudrait augmenter les fonds réservés à l'enseignement de base. La majorité des personnes interrogées jugeaient nécessaire de relever le niveau de l'enseignement de base donné aux adultes et aux jeunes gens. La Commission d'étude sur la formation des adultes au Québec a d'ailleurs abondé dans ce sens.[3] Le Groupe d'étude, composé de chefs de file de l'entreprise privée, des syndicats et du secteur de l'enseignement, a reçu un appui unanime vis-à-vis un tel objectif et la priorité accordée au financement.

Tout comme on ne peut former de bonnes équipes de hockey professionnel au Canada sans se doter d'un imposant réseau de ligues mineures, il serait très difficile d'assurer l'avenir scientifique et technologique du Canada sans établir un vaste système d'éducation.

### 8.2.1 Transférabilité des compétences

Les consultations menées par le Groupe de travail ont permi de recueillir des critiques quant à la tendance à mettre trop l'accent sur des connaissances spécifiques dans des programmes de perfectionnement et de formation professionnels. Nous avons toutefois constaté un fort appui pour les programmes généraux favorisant la transférabilité, l'adaptation et la souplesse.

Les répondants craignaient que, comme par le passé, on ne puisse prévoir les connaissances techniques particulières à acquérir. Il est arrivé, trop souvent, que bien des Canadiens déjà désabusés, aient été incités à entreprendre des études dans des domaines particuliers pour découvrir, après l'obtention de leur diplôme, qu'il n'y avait pas de débouchés. Le nouveau Système de projections des professions au Canada (SPPC) permettra de résoudre ce problème.

### 8.2.2 Préparation de l'avenir

Il faut créer des programmes d'enseignement visant le leadership et la participation à la préparation de l'avenir.

Le leadership et la participation à tous les niveaux sont indispensables à la vie de la collectivité et au marché du travail. Ce besoin se manifeste de façon de plus en plus nette dans une société caractérisée par l'évolution sociale, économique et technique. La collectivité et l'ensemble du pays progressent grâce à un leadership efficace; les connaissances acquises sur le marché du travail dans ce domaine servent à la collectivité et profitent à toute la société de diverses façons.

Cela signifie que les travailleurs devront accorder une plus grande importance à la formation professionnelle et, le cas échéant, au programme d'enseignement syndical dans des domaines tels que le droit du travail, la santé et la sécurité, des notions de base en économie, en sciences et en communication.

«Les gouvernements doivent encourager l'accès à un système d'éducation permanente permettant aux travailleurs de s'inscrire à des cours leur vie durant. Ce système faciliterait le recyclage et le perfectionnement, de même que l'inscription tardive à des programmes de formation. Il devrait éliminer tous les obstacles qui empêchent les étudiants adultes de retourner aux études et de compléter leur formation ou de se recycler.»

> *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*, Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Chambre des communes, Ottawa, Canada, p. 95

«Les adultes dans les deux communautés linguistiques, attendent de la part des institutions d'éducation et des gouvernements, des réponses claires et correctes. Le débat est urgent.»

> ICEA/CAAE, *Du point de vue des adultes*, Montréal, Québec, octobre 1982, p. 34

## Opinions à l'égard du congé-éducation payé

La dernière série de questions de cette enquête a été posée à chacune des 2,115 personnes sondées:

> Des personnes au Canada croient que certains programmes devraient être disponibles, pour aider les travailleurs à prendre des congés de courte durée ou sur une base temporaire afin d'améliorer leurs compétences ou afin de s'adapter aux changements du monde du travail. Ils continueraient à recevoir un revenu durant les cours et retourneraient à leur emploi lorsque le cours serait achevé
>
> Si une telle pratique était établie au Canada, seriez-vous tenté de l'appuyer ou non?

La réponse a été la suivante:

| | |
|---|---|
| Oui, appuierais | 81% |
| Non, n'appuierais pas | 12% |
| Ne sais pas/pas de réponse | 7% |

En éliminant la dernière catégorie, on obtient les résultats suivants:

| | |
|---|---|
| Oui, appuierais | 87% |
| Non, n'appuierais pas | 13% |

> CAAE, *Le congé-éducation payé*, Toronto, Ontario, avril 1983. Document d'information nº 15 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement

Les rencontres du Groupe de travail avec les syndicats à l'échelle nationale et régionale et les commentaires des organisations de travailleurs cités dans le rapport de la Commission Adams en 1979 et en 1983, ainsi que dans l'étude de l'ICEA au Québec en 1983 font ressortir la nécessité de faciliter l'accès des représentants syndicaux et des membres actifs des syndicats à des programmes liés aux relations de travail. Le Bureau international du Travail des Nations Unies a d'ailleurs recommandé que les membres actifs des syndicats au niveau des relations patronales-syndicales, dans l'industrie et dans le cadre de l'économie nationale et internationale puissent suivre des cours de formation spécialisée et avancée.

Des connaissances en gestion du marché du travail deviennent essentielles pour l'équilibre et la stabilité économique des entreprises canadiennes. De même, il faut acquérir des connaissances en matière de gestion et de leadership pour pouvoir restructurer le marché du travail, réussir l'intégration des bureaux de l'avenir, adopter de nouvelles technologies et maintenir des relations patronales-syndicales efficaces.

### 8.2.3 *Le congé de perfectionnement*

Au cours des nombreuses entrevues et consultations tenues par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, les Canadiens ont clairement montré l'intérêt qu'ils accordent à l'enseignement et à la formation dans le cadre de la relance économique et ont mentionné l'importance de la participation de tous les citoyens. L'acquisition de connaissances est considérée comme un investissement indispensable au succès de la nouvelle «société d'information». Les désirs des Canadiens visant la société de demain ont été exprimés; il faut donc maintenant les actualiser.

Les membres du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement font appel à tous les Canadiens auxquels la formation des travailleurs et l'avenir de notre pays tiennent à cœur, c'est-à-dire les gouvernements fédéral et provinciaux, l'industrie et les syndicats, les conseils scolaires, les collèges et les universités, les associations scientifiques et les sociétés savantes, les médias, les associations professionnelles et bénévoles ainsi que tous les citoyens, quel que soit leur lieu de résidence ou leur travail, afin qu'ils oublient leurs discordes, pour élaborer et mettre en œuvre collectivement de nouvelles solutions en matière d'apprentissage pour le monde de demain.

### 8.2.4 *Le congé de perfectionnement, réponse dynamique au changement*

Les secteurs économique et social sont tous deux prioritaires à l'heure actuelle et le public les met sur un même pied d'égalité. L'évolution technologique, la restructuration subséquente du marché du travail, de même que l'augmentation du taux de chômage et les problèmes sociaux connexes font ressortir la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux changements. La plupart des Canadiens interrogés estiment que le congé-éducation payé permettra de répondre efficacement aux nouveaux besoins de l'éducation permanente.

L'article de Ian O'Malley, publié dans la *Revue internationale du travail* en 1982, traite du même sujet en ces termes:

> «Affirmer . . . que le congé-éducation payé relève exclusivement de l'enseignement, c'est passer sous silence l'instruction et la formation dispensées en dehors du secteur de l'enseignement institutionnel, et le fait que ce congé est inextricablement lié aux relations professionnelles et à la planification de la main-d'œuvre.»

Peu avant la conclusion de son rapport intitulé *Pénuries et Carences*, le Conseil économique préconise en ces termes l'engagement des pouvoirs publics dans la formation professionnelle:

> «Tout en soulignant que les entreprises doivent, par conséquent, intensifier leur action dans ce domaine, nous croyons que les pouvoirs publics doivent continuer de tenir un rôle majeur en matière de formation professionnelle. Il nous paraît tout à fait improbable que le secteur privé puisse, à lui seul, définir les besoins et entreprendre la promotion d'un vaste éventail d'aptitudes professionnelles *transférables*, en vue d'assurer l'équilibre du marché du travail à long terme.»

«Ce concept est également au cœur d'une recommandation récente du Surrey School District (#36) et du Kwantlen College financé par le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique:

> «La mise en place, au niveau de la collectivité, de systèmes visant à combler les besoins et les intérêts croissants des usagers adultes représente une troisième option. Les efforts axés sur les moyens d'identifier, de clarifier, d'informer et d'appuyer les décisions relatives à la formation dans la vie adulte, qu'elles se rattachent aux études supérieures ou à une nouvelle orientation professionnelle, font partie intégrante de cette approche alternative.
>
> *La troisième option* fait le lien des initiatives existantes et assure la coordination des dispensateurs de programmes et services et des usagers potentiels. Elle jette les bases d'une extension des services de formation et en facilite l'accès aux usagers éventuels. Nous recommandons la formation d'un conseil dont le rôle serait celui d'instance en matière d'éducation des adultes et d'avocat des usagers.»

Adapté de: CAAE, *Le congé-éducation payé*, Toronto, Ontario, avril 1983. Document d'information nº 15 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Les compétences sont en fait des comportements acquis. La durée utile de toute compétence, que ce soit dans le domaine de l'emploi, de la vie familiale, de loisirs, des affaires communautaires ou de la vie spirituelle, raccourcit de plus en plus rapidement. On voit que notre société doit cesser de dire que l'éducation permanente sait très bien ne rien faire. Notre avenir, qu'il soit individuel ou collectif, repose sur l'éclatement des rapports entre l'apprentissage, les gains et la retraite.»

Ian Morrison, directeur exécutif de la Canadian Association of Adult Education, au Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, 1983.

### 8.2.5 Le congé de perfectionnement, moyen d'équilibrer l'offre et la demande en matière de main-d'œuvre

Le retrait volontaire du marché du travail à des moments critiques au cours de la vie professionnelle, par opposition à l'inactivité forcée des travailleurs, constitue un aspect positif qui l'emporte. Des expériences malheureuses qui obligent de jeunes gens à poursuivre leurs études et contraignent des travailleurs à quitter le marché du travail pourraient céder la place à des habitudes enrichissantes comme la participation volontaire à des programmes de recyclage, de mise à jour et de perfectionnement des connaissances. Les congés de perfectionnement périodiques et de courte durée apportent une souplesse nouvelle au marché du travail ainsi qu'un roulement de la main-d'œuvre.

### 8.2.6 Perfectionnement dans les maisons d'enseignement et ailleurs

L'étudiant devra déterminer où il veut être formé. Dans le cadre du sondage Gallup de la CAAE et de l'ICEA, 29% des personnes interrogées ayant suivi des cours durant les trois dernières années précédant l'enquête ont indiqué que l'organisme de formation n'était ni l'employeur, ni le syndicat, ni l'université, ni un collège ou une commission scolaire. Il faut donc établir et reconnaître des liens entre les différents organismes de formation et les groupes clients.

### 8.2.7 Principaux objectifs collectifs: financement du congé de perfectionnement

Les diverses composantes de la société détiennent un engagement et des responsabilités relativement au congé-éducation. Pour que le gouvernement joue un rôle de chef de file quant à cette politique, il faut pouvoir disposer de fonds publics pour atteindre les objectifs. De plus, il faudrait que les avantages et les résultats obtenus grâce à la formation entraînent une participation financière.

### 8.2.8 Counselling et information à l'appui d'une nouvelle société d'éducation permanente

Il faut recueillir et diffuser des données valables et fournir des services de counselling efficaces pour aider les adultes à choisir judicieusement des programmes d'enseignement. De nouvelles méthodes, telles que les centres de planification et d'orientation administrés par des bénévoles, pourraient alors aider à acheminer l'information appropriée aux intéressés.

### 8.2.9 Confiance à accorder à l'étudiant adulte dans le choix du mode de perfectionnement

S'il dispose de l'information pertinente et d'un bon counselling, l'étudiant motivé choisira judicieusement ses cours et ses programmes. Par ailleurs, bien que d'autres «éléments importants» puissent influer sur l'avis de l'étudiant, c'est à lui seul de faire le choix.

«Le ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie conseille le gouvernement pour ce qui est de la politique relative aux sciences et à la technologie et coordonne le programme fédéral des sciences. Une importante partie de son rôle consiste à étudier la question de la mise en valeur des ressources humaines en fonction des initiatives nationales sur le plan scientifique. Les études menées par ce Ministère et d'autres groupes gouvernementaux et non gouvernementaux ont révélé que les pénuries de main-d'œuvre dans les principaux domaines de spécialisation constitueront un obstacle à l'expansion de la recherche et du développement dans l'industrie et le gouvernement. L'importance et la nature des pénuries sont grandement tributaires des plans stratégiques adoptés par l'industrie et le gouvernement et de la rapidité avec laquelle ces plans sont mis en œuvre. En outre, la nouvelle politique en matière de technologie visera à mettre en lumière l'importance du perfectionnement professionnel pour l'économie. Pour ces raisons, et pour d'autres, la planification de la main-d'œuvre ainsi que le perfectionnement et la formation des ressources humaines déjà en place dans les différents secteurs doivent être considérés comme un élément de la solution aux besoins en main-d'œuvre spécialisée dans les domaines des sciences et de la technologie. La politique relative aux congés de perfectionnement constitue donc l'un des principaux mécanismes grâce auxquels tant l'industrie que le secteur public pourront favoriser la formation requise.»

Mémoire du ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie, présenté au Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, mai 1983.

«Lorsqu'on a demandé aux personnes interrogées d'identifier le niveau du dernier établissement d'enseignement fréquenté, leur réponse fut la suivante:

| **Dernier niveau fréquenté** | **% des apprentis** |
|---|---|
| Primaire | 11 |
| Secondaire | 25 |
| Collégial | 59 |
| Universitaire | 57 |
| La répartition par niveau de revenu familial s'établissait comme suit: | |
| $10,000 et moins | 17 |
| $10,000 à 19,999 | 29 |
| $20,000 à 29,999 | 39 |
| $30,000 et plus | 48» |

ICEA/CAAE, *Du point de vue des adultes*, Toronto et Montréal, octobre 1982, p. 5.

## 8.3 À LA CROISÉE DES CHEMINS

La technologie peut ouvrir la voie à l'essor économique, à la prospérité et à l'emploi. Pour tirer parti d'une telle possibilité, l'entreprise privée et les gouvernements doivent ensemble, élaborer une politique de congés de perfectionnement à l'intention des travailleurs canadiens. Toute stratégie globale de perfectionnement des ressources humaines doit être intimement liée aux objectifs nationaux dans les secteurs industriel et scientifique.

Toute stratégie relative aux congés de perfectionnement au Canada devra également tenir compte de la nécessité de respecter les nouveaux objectifs nationaux en matière de formation ainsi que des problèmes de fonctionnement, des systèmes d'enseignement et de formation existants.

### 8.3.1 Obstacles constatés à l'éducation permanente

Le Groupe de travail a tenté de connaître l'opinion du public sur les obstacles que doivent surmonter les adultes qui veulent se perfectionner.

Dans l'ensemble, on juge les maisons d'enseignement incapables de s'adapter aux besoins diversifiés de la population adulte. Au cours du processus d'élaboration de la politique, il ne faudra donc pas sous-évaluer l'importance de la «résistance aux changements» que l'on a clairement identifiée. Cependant, les collèges communautaires semblent mieux disposés que les universités à s'adapter au changement.

Dans leur publication conjointe parue en 1982 et intitulée: *Du point de vue des adultes*, la CAAE et l'ICEA mentionnent 15 obstacles à l'accès à la formation, relevés par voie de consultation publique; ces obstacles risquent de nuire à divers degrés au citoyen moyen et à l'étudiant potentiel qui se renseignent avant de prendre une décision sur le perfectionnement.

#### 8.3.1.a Problèmes financiers

L'étudiant adulte à temps partiel ne reçoit bien souvent aucune aide financière; si on la lui accorde, elle est calculée en fonction des exigences relatives aux moyens de subsistance applicables aux jeunes. L'aide financière octroyée pour les congés de formation et de recyclage est insuffisante pour les adultes qui ont une famille. De plus, ceux qui touchent des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social ne sont pas admissibles aux autres formes d'aide financière et, de même, s'ils reçoivent une aide financière, ils ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage et de bien-être social.

#### 8.3.1.b Manque de coordination

La diffusion fragmentaire de l'information dans les divers établissements d'enseignement, aux entreprises et aux travailleurs, pose un problème évident. Les normes interprovinciales sont insuffisantes et la reconnaissance des diplômes, des titres et de l'expérience, limitée.

«Nous devons reconnaître que l'apprentissage scolaire des personnes qui ont quitté l'école est enrichi par leurs observations, leurs expériences, les autres études qu'elles ont pu faire, leurs lectures personnelles et leurs échanges avec leurs milieux.

Nous devons découvrir des formules qui permettront aux adultes qui veulent suivre des cours en milieu scolaire de faire reconnaître les connaissances pratiques qu'ils ont acquises sous forme d'équivalence de crédits.»

Tiré de: Michèle Jean et al., *L'Éducation des adultes au Québec*, CEFA (Commission Jean), Montréal, Québec, 1982.

#### 8.3.1.c Services complémentaires insuffisants

L'étudiant adulte est en général une personne dont le revenu familial et le niveau de scolarité sont plus élevés. Étant donné que l'attitude de l'étudiant adulte est fonction de ses antécédents scolaires, il est nécessaire de se doter de services complémentaires. Par surcroît, l'étudiant doit souvent déménager; il lui faut donc disposer de services d'orientation, de counselling et de garderie qui ne sont généralement pas disponibles.

#### 8.3.1.d Manque d'information

L'information relative aux cours, aux bourses, à l'aide financière ou aux prêts ainsi qu'aux projections de la demande de chaque profession est difficile à obtenir, en particulier à l'échelle multi-institutionnelle et provinciale. Il est également difficile, dans bien des endroits, de connaître la source de cette information.

#### 8.3.1.e Problèmes géographiques

Les programmes d'éducation permanente existent principalement dans les centres urbains; la qualité du service est fonction de l'importance de la ville. Même dans les domaines où il existe des cours, les programmes ne sont pas offerts aux étudiants à temps partiel dans bien des cas. Les programmes de téléenseignement, les cours par correspondance et d'autres méthodes semblables sont limités. Les adultes qui vivent dans des régions rurales doivent bien souvent déménager ou parcourir de grandes distances pour suivre des cours à temps plein ou partiel. Lors du dernier symposium de l'UNESCO sur l'éducation permanente, on a tenté de redéfinir le «téléenseignement» et on a parlé de l'attitude élitiste de certaines universités.

#### 8.3.1.f Règles des établissements d'enseignement

Les échanges entre les maisons d'enseignement et l'entreprise privée, les syndicats, la collectivité et les groupes d'étudiants sont restreints. Les limites d'âge imposées pour être admissible aux programmes d'enseignement comprenant des stages d'apprentissage, la non-reconnaissance de l'expérience, des exigences préalables prescrites, l'impossibilité de passer d'un programme à un autre et les programmes à rythme préétabli et non adaptés aux besoins de l'étudiant limitent l'accès à la formation et la progression des étudiants. En fait, les maisons d'enseignement se bornent à offrir des cours au lieu de déterminer les besoins des adultes et de créer des programmes «sur mesure». De plus, les services de counselling et les bureaux d'administration ne sont pas accessibles à ceux qui suivent des cours du soir à temps partiel. Les horaires de cours sont généralement conformes aux règles établies, bien qu'il existe maintenant certains programmes accélérés, des cours de fin de semaine, des programmes d'été intensifs, des cours de fin de journée (après le travail), des programmes de formation en milieu de travail et des programmes coopératifs.

#### 8.3.1.g Fatigue et manque de temps

Les emplois très exigeants du point de vue physique ou intellectuel, les responsabilités familiales et les déplacements compliquent la vie des adultes qui étudient à temps partiel.

#### 8.3.1.h Préjugés

Les adultes qui n'ont pas étudié très longtemps ou qui ont eu de mauvaises expériences ne se sentent pas à l'aise dans le cadre conventionnel d'enseignement et, particulièrement, dans des conditions qui ne leur sont pas familières. Leur famille et leur entourage ne les encouragent pas; souvent même, ils leur nuisent. Par ailleurs, nombreux sont les étudiants qui s'efforcent d'apprendre à apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences.

#### 8.3.1.i Frais de scolarité et autres coûts

L'aide financière accordée aux étudiants à temps partiel est limitée. Le coût horaire des cours du soir est supérieur à celui des cours de jour. L'aide financière est axée sur les besoins des jeunes. Il faut offrir du counselling aux travailleurs manuels et les inciter à demander les congés-éducation payés et des remboursements de frais de scolarité.

#### 8.3.1.j Horaires

Il arrive trop fréquemment que les horaires ne conviennent pas aux besoins des étudiants, qu'on annule des cours obligatoires et qu'on effectue des changements d'horaires précipités.

#### 8.3.1.k Politique de recrutement de l'employeur

On recourt souvent à des exigences exagérées en matière de scolarité pour éliminer les candidats à certains postes, ce qui défavorise nettement les travailleurs d'expérience qui n'ont pas la scolarité voulue.

#### 8.3.1.l Résidence sur le campus

Les exigences relatives à la résidence permanente sur le campus constituent un obstacle d'importance pour le travailleur adulte qui étudie à temps partiel.

#### 8.3.1.m Accréditation

L'expérience est rarement reconnue comme critère d'acceptation aux programmes d'enseignement, et la transférabilité des diplômes entre les diverses institutions et les provinces est également limitée.

«Le dynamisme économique de notre pays repose en grande partie sur la création d'entreprises de pointe, innovatrices et capables de concurrencer celles de l'étranger. Or, nous rencontrons déjà des difficultés pour former les cadres spécialisés qui sont nécessaires à ces industries. La main-d'œuvre féminine constitue une large ressource humaine potentielle où celles-ci pourront puiser, si nous décidons d'encourager les femmes à acquérir les qualifications nécessaires.

La microélectronique tend à faire disparaître un nombre croissant d'emplois traditionnellement occupés par des femmes: téléphonistes, employées de banque ou de bureau, ou secrétaires. C'est pourquoi les femmes dépourvues de qualifications scientifiques ou techniques risquent de souffrir du chômage ou, tout au moins, d'avoir à se contenter d'un travail n'exigeant aucune spécialisation. Mais ce n'est pas tout: selon le Conseil national du bien-être, la moitié des familles où les deux parents travaillent à l'extérieur ont un revenu inférieur à $15,000. Si le taux de chômage féminin augmentait, de nombreuses familles auraient à souffrir de conséquences sérieuses.

Le Comité de l'enseignement des sciences estime qu'il est indispensable d'accroître la participation des filles aux cours de sciences et de mathématiques à tous les niveaux de l'enseignement. Les parents, les enseignants, les orienteurs professionnels et les autorités publiques doivent concerter leurs efforts en ce sens. Il faut montrer aux filles comment les sciences et les mathématiques peuvent les aider à entreprendre une carrière, et leur rappeler que les emplois scientifiques et techniques sont, non seulement intéressants et rémunérateurs, mais aussi compatibles avec les aspirations féminines.

C'est notre devoir de faire comprendre aux jeunes du Canada, filles et garçons, l'impact des sciences sur la vie quotidienne. C'est la détermination des éducateurs, des chercheurs et des autorités publiques qui permettra d'éliminer les obstacles et de donner au plus grand nombre de filles le meilleur enseignement possible dans les sciences, les mathématiques et la technologie. Enfin, c'est aussi aux femmes d'exiger qu'une telle formation leur soit assurée.»

Déclaration du Conseil des sciences Canada, *Les femmes et l'enseignement des sciences au Canada*, Ottawa, janvier 1982.

«*Vers un nouvel ordre industriel*. L'économie mondiale est en voie de restructuration et la concurrence internationale n'a jamais été aussi vive. Notre situation commerciale dans le monde est menacée et, pour relever ce défi, je suis convaincu que notre économie a besoin d'un réaménagement et d'un renouveau industriel.»

M. Donald Johnston, *Notes pour une allocution devant le Conference Board du Canada*, Ottawa, Ontario, 1983, p. 1.

### 8.3.1.n Besoins de l'étudiant

Les programmes sont établis en fonction des besoins des adultes qui ont déjà un niveau de scolarité élevé. Ceux dont les études sont limitées ou qui ont eu des expériences négatives doivent s'adapter ou s'abstenir.

### 8.3.1.o Fragmentation

Étant donné l'existence d'une panoplie d'organismes relevant d'une multitude de juridictions habilitées à prendre des décisions, il faut définir clairement les rôles et se doter d'une organisation nationale coordonnée. Ce phénomène se traduit par un manque de communications et de collaboration entre les innombrables projets d'éducation permanente et d'enseignement conventionnel, ainsi qu'entre les personnes chargées d'élaborer les politiques, les systèmes employés et les utilisateurs. Les liens entre les employeurs et les maisons d'enseignement, et encore davantage entre les travailleurs et les maisons d'enseignement, sont limités et ténus, ce qui occasionne une grande fragmentation des programmes de formation et d'éducation. Enfin, l'absence de normes interprovinciales et l'impossibilité de faire reconnaître les diplômes dans d'autres provinces freinent la mobilité des Canadiens.

L'affectation des crédits à la formation et à l'éducation se fait de façon anarchique en raison d'un ordre de priorités différent. Les entreprises individuelles doivent être fonction de l'évolution du marché du travail; de même, la politique en matière de travail et de formation doit s'ajuster aux mutations de la société canadienne.

Nous manquons de moyens de faire connaître les programmes, les expériences et les besoins du marché du travail de façon cohérente et utile. Tant que des liens ne seront pas établis entre les utilisateurs et les systèmes employés, les tentatives d'élaborer une stratégie d'éducation permanente au Canada seront hypothéquées.

### 8.3.2 L'essor économique

Compte tenu de la concurrence sur le marché international et de la situation d'ensemble, il est nécessaire d'élaborer des plans. Le Canada doit se doter de compétences techniques et scientifiques pour maintenir sa vigueur collective.

Il faut à tout prix combler les lacunes dans le secteur des mathématiques et des sciences, notamment chez les femmes et dans d'autres groupes défavorisés. Pour qu'il soit possible de s'adapter rapidement et adéquatement aux fluctuations de l'économie et à l'accroissement de la population active, il faut disposer d'un noyau de compétences générales. La rigidité des maisons d'enseignement et des organismes dirigeants face à l'évolution rapide des besoins en matière d'éducation permanente nuit à une utilisation judicieuse de la population active du Canada. D'ailleurs, on accorde une faible valeur à l'investissement dans le domaine du perfectionnement des ressources humaines et du recyclage de la main-d'œuvre.

Le taux d'inscription des Canadiens à des cours d'études supérieures a diminué de 15.7% et de 31.7% respectivement dans les secteurs du génie ainsi que des mathématiques et des sciences physiques pendant la période 1972-1973 à 1978-1979. Il a augmenté de 28.4%, 26.6% et 55% respectivement, dans les secteurs de l'éducation, des sciences sociales et des sciences de la santé.

**Pénurie actuelle de professeurs d'université**

*Gestion* — 200 postes vacants — seulement 20 doctorats délivrés chaque année

*Sciences informatiques* — 600 postes vacants (1979)

*Génie* — 200 postes vacants au Canada — 2,000 postes vacants aux États-Unis

Information mise à notre disponibilité par le ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie, le 1er février 1982.

«Dans *The Vertical Mosaic*, essai maintenant devenu un classique du genre John Porter exprime notre préoccupation mieux que nous ne saurions le faire nous-mêmes: «Toute société, écrit-il, qui refuse de faire disparaître les obstacles à l'éducation n'est pas à la hauteur de son idéal démocratique.»

Et nous partageons l'opinion des Professeurs Jackson et Fleming lorsqu'ils écrivent: «Nous excellons dans le gaspillage de nos ressources humaines dont la valeur est pourtant inestimable.»

Frank Wall et Arthur Kube, *Raison d'être du congé-éducation payé et de l'éducation récurrente*, Fédération des travailleurs de la Colombie-Britannique, CTC, Vancouver, C.-B., printemps 1983. Document d'information nº 18 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

On remarque un déséquilibre de l'offre de main-d'œuvre qualifiée dans nombre de secteurs importants. La pénurie de main-d'œuvre et la forte demande de chercheurs et d'enseignants très compétents dans des secteurs d'importance pour la croissance économique aggravent la situation. Ces pénuries sont dues aux pressions exercées sur les diplômés du premier cycle pour qu'ils entrent sur le marché du travail dans des secteurs de pointe, à la réduction subséquente du travail universitaire dans ces domaines, au vieillissement du corps professoral et des groupes de recherche ainsi qu'à la diminution du nombre de Canadiens dans les secteurs à demande forte.

Auparavant, la politique nationale en matière de formation visait surtout les chômeurs et ne tenait pas suffisamment compte des travailleurs occupés ni des secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette politique ne contenait pas suffisamment de mesures incitant les industries à investir davantage dans la formation de ses propres employés ou encourageant les travailleurs canadiens à se recycler, à se perfectionner ou à suivre un programme de formation complémentaire. Le programme national de formation étayé par des mesures globables visant le congé de perfectionnement devrait contribuer à améliorer la situation.

On accorde trop peu d'importance à l'éducation permanente comme moyen accessoire de «débloquer» les engorgements du marché du travail et d'obtenir des résultats concrets.

Par ailleurs, la formation ne génère pas d'emplois (à l'exception, peut-être, des postes de formateurs). Ce sont les politiques économiques, l'accumulation de capital et une économie saine qui en créent. Or, pour que l'investissement dans la formation, le recyclage et le perfectionnement soient profitables, il faut que la fin justifie les moyens.

### 8.3.3 Les progrès sociaux

La nécessité de favoriser la formation continue et le maintien des programmes d'éducation permanente, même en période de restrictions budgétaires, constituent une exigence fondamentale de la compétence des Canadiens. Le grand nombre d'analphabètes et, conséquemment, les lacunes en calcul et en logique, ont de nombreuses incidences sur les plans économique et social. Sommes-nous prêts à les accepter? Ne devrions-nous pas plutôt aider les Canadiens à s'instruire et à se perfectionner?

L'inégalité d'accès des Canadiens aux services d'enseignement entraîne une inégalité d'accès au marché du travail. Il faut répondre aux besoins particuliers en matière de formation et d'emploi de divers groupes tels que les jeunes, les parents de jeunes enfants, les travailleurs âgés et les travailleurs touchés par les variations du marché du travail, ainsi qu'aux exigences et problèmes liés à l'égalité d'accès à l'emploi de groupes défavorisés, notamment les femmes, les minorités linguistiques, les autochtones et les handicapés.

Il faut donc créer une structure sociale axée sur la participation de tous les travailleurs canadiens à l'organisation du travail, de la formation et de la vie collective.

«Je ne veux pas que ma maison soit emmurée de tous côtés ni que mes fenêtres soient obstruées. Je veux que le vent des cultures de toutes les terres s'engouffre dans ma maison sans contrainte, mais je refuse d'être emporté par celui-ci.»

Mahatma Gandhi, rapporté par Roby Kidd dans une brochure intitulée *The Readings*, p. 15, OISE, Toronto, Ontario, 1982.

## 8.4 MESURES À PRENDRE — RÉSUMÉ

Le temps des hésitations, des imprécisions et des querelles de compétence est révolu. Il faut prendre des décisions concernant les perspectives d'avenir des Canadiens en matière d'éducation permanente, dans le cadre d'un plan global à l'échelle du pays.

La question d'Alice aux pays des merveilles: «Chat du Cheshire, pourriez-vous me dire, quelle route dois-je prendre?» à laquelle on lui répond généralement: «cela dépend en grande partie de l'endroit où tu veux aller», convient très bien à la situation canadienne. Il semble que le moment soit venu d'élaborer une stratégie efficace pour la mise en œuvre d'une politique interprovinciale de grande portée, axée sur la participation dans le domaine de l'éducation permanente.

C'est dans cet esprit qu'on a créé le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement à titre d'organisme-ressource de consultation à l'échelle nationale. Il ne fait pas de recommandation et ne tire aucune conclusion, mais propose un certain nombre de solutions ainsi que des moyens de stimuler la créativité collective des Canadiens.

Le présent rapport n'est nullement un traité académique; il s'agit davantage d'un programme d'action collective.

# CHAPITRE NEUF

## LE CADRE DE CHANGEMENT

**Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement**

- R. Ahenakew, Président, Saskatchewan Indian Community College (représentant des besoins spéciaux)
- M. Eady, Sous-ministre du Travail et de la Main-d'œuvre du Manitoba (représentante provinciale)
- A. Ironside, Présidente, Canadian Association of Adult Education (représentante de l'éducation)
- R. Mercier, Vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada (représentant des syndicats)
- I. Rogers, Président sortant du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme (représentante des besoins spéciaux)
- S. Smith, Président du Conseil des sciences du Canada (représentant fédéral)
- C. Walda, Vice-présidente de General Foods Inc. (représentante des industries)

# LE CADRE DE CHANGEMENT

## 9.1 AVANT-PROPOS

Créé en mai 1980, et constitué des trois partis politiques, le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 était présidé par M. Warren Allmand et a tenu des audiences publiques dans tout le Canada. Dans son rapport intitulé *Du travail pour demain*, ce Groupe délimitait le cadre d'un nouveau programme de travail et d'apprentissage. Les principales recommandations découlaient toutes d'une nouvelle stratégie globale de développement des ressources humaines et de la nécessité d'établir un système d'éducation périodique permettant aux travailleurs de se recycler, de suivre des cours de rattrapage ou de mettre leurs connaissances à jour durant toute leur vie.

Les membres du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement considèrent eux aussi qu'une réforme de l'enseignement au Canada est indispensable. L'évolution technologique étant de plus en plus rapide, l'avenir des Canadiens ne peut plus être assuré. Pour y répondre, ceux-ci doivent suivre un programme souple et permanent d'apprentissage.

La stratégie en matière d'éducation périodique et de formation doit viser à créer, chez les Canadiens, les compétences nécessaires pour assurer l'essor économique du Canada et permettre de soutenir la concurrence des autres pays. Elle doit aussi viser à faire profiter tous les travailleurs des possibilités de perfectionnement et à les faire participer à l'essor du Canada.

On a chargé le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement de trouver des solutions et des modalités de recyclage, de mise à jour des connaissances et de rattrapage pour les travailleurs canadiens que doit présenter le rapport.

Les responsables d'entreprises commerciales, des représentants syndicaux, des enseignants et des représentants des divers ordres de gouvernement seront largement consultés lors de colloques commandités par le Conseil consultatif de la CEIC.

Un jury composé de sept membres canadiens éminents de ces différents groupes évalueront les résultats obtenus et recommanderont au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, et à celui du Travail des lignes de conduite en matière de perfectionnement.

Dans la «feuille de travail» ci-incluse, chaque option présentée est classée selon un ensemble de principes de conception: accès, équité, mobilité et commodité, financement, coordination et participation. Tout programme complet de perfectionnement professionnel exige que tous les groupes de travailleurs participent au recyclage, à la mise à jour des connaissances et au rattrapage (voir a-1, à la «feuille de travail»). En outre, certaines mesures seront prises à court terme, alors que pour d'autres, il vaut mieux établir un calendrier à moyen ou à long terme. Les principes de conception, les groupes d'utilisateurs ainsi que les calendriers de mise en application fournissent un cadre pour l'évaluation des options préférées par le groupe principal.

## SOMMAIRE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS de DU TRAVAIL POUR DEMAIN — LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

### Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80

N.B.: Les paragraphes qui suivent se bornent à résumer les principales recommandations. Pour en obtenir le texte complet, se reporter à la recommandation mentionnée.

1. Il devrait y avoir un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation qui aurait pour tâche de mieux coordonner les programmes fédéraux et provinciaux et de mettre en œuvre un programme national d'emploi et de formation (rec. 159).

2. Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait poursuivre un objectif de plein emploi (rec. 1) et adopter une stratégie industrielle liée aux politiques d'emploi et de formation (rec. 2).

3. Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger les attitudes négatives à l'égard des métiers de col bleu (rec. 10); accorder une plus grande priorité à la formation en cours d'emploi (rec. 22); fournir un plus grand nombre d'instructeurs (y compris des travailleurs âgés) en matière de formation technique (rec. 44, 46, 47); fournir de la machinerie et du matériel de conception récente pour la formation (rec. 48 à 51, 61); orienter l'affectation des ressources vers les cours offrant les perspectives d'emploi les meilleures (rec. 68); et implanter un système d'éducation permanente qui permette à une personne de se recycler et de se perfectionner toute sa vie durant (rec. 65).

4. Le gouvernement fédéral devrait continuer à subventionner les programmes de création d'emplois directs dans les régions où le chômage est élevé, mais en y intégrant toujours un élément de formation (rec. 12); réitérer sa détermination de faire disparaître l'analphabétisme fonctionnel (rec. 14); offrir de l'aide à la formation de base des adultes et à la préparation à l'emploi (rec. 64); élargir son Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (rec. 41); continuer d'aider l'enseignement postsecondaire en accordant la priorité aux métiers en pénurie de main-d'œuvre (rec. 54, 55); permettre à ceux qui retirent des prestations d'assurance-chômage de suivre des cours de formation ou de recyclage quand ceux-ci sont reliés à des métiers en pénurie de main-d'œuvre (rec. 66); remettre en œuvre son programme d'aide à l'enseignement coopératif (rec. 76) et augmenter de façon marquée le nombre de postes réservés à des étudiants de l'enseignement coopératif au gouvernement fédéral (rec. 78).

Les membres du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement estiment tous qu'une réforme des systèmes d'éducation et de formation est nécessaire; les options qu'ils soumettent en témoignent. Cependant, l'accord est moins unanime lorsqu'il s'agit des options. Certaines d'entre elles peuvent même susciter l'hostilité. Au demeurant, les options ont été élaborées en trois étapes: consultation, examen, puis extrapolation comparative. Leur présentation vise à encourager la formulation de nouvelles idées et à suggérer une gamme de composantes possibles d'une stratégie nationale de congé de perfectionnement. On s'attend que certains groupements et certaines transpositions d'options auront priorité au sein de propositions touchant l'élaboration d'une politique globale de perfectionnement des compétences, émanant des principaux ateliers chargés de l'évaluation. Il faudra concevoir le programme de manière détaillée et définir le mode de financement une fois que les stratégies choisies auront été identifiées et leur domaine rétréci, et avant de mettre les recommandations en pratique. En effet, si certaines options peuvent être présentées individuellement, ce n'est absolument pas le cas d'autres options qui doivent être «combinées».

## 9.2 CADRE DE LA POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT — CONCEPTION

### 9.2.1 Groupe de compétences

Pour élaborer une politique d'apprentissage permanent, il faut tenir compte des besoins de tous les travailleurs (très qualifiés, très spécialisés, qualifiés, spécialisés, non qualifiés, et groupes spéciaux). (Voir le graphique, vol. 1, chap. 2, p. 22a.)

Il faut tout d'abord créer une infrastructure solide et à long terme en matière d'enseignement: élargir l'accès à l'éducation élémentaire. On passera ensuite à l'éducation périodique en réponse à des besoins prioritaires d'ordre national, social et économique. L'accent doit être double. Il doit porter, d'une part, sur le recyclage, la mise à jour des connaissances et le rattrapage de tous les travailleurs canadiens, et d'autre part, sur des besoins prioritaires, tels que la mise sur pied d'un corps enseignant et d'une équipe de chercheurs très qualifiés, ainsi que sur la résolution de problèmes qui empêchent d'exploiter à plein les capacités de tous les travailleurs.

5. Afin d'assurer la formation dans l'industrie, le gouvernement fédéral devrait adopter un système de «crédit d'impôt sur la masse salariale»* (rec. 40), de même qu'un système de respect des dispositions des contrats gouvernementaux* (rec. 42).

6. Les programmes d'apprentissage devraient être modernisés et élargis (rec. 25) afin de permettre l'inscription à un âge plus précoce (rec. 26), axés sur les normes et non pas sur la durée (rec. 27), ouverts aux femmes (rec. 28), modifiés de façon à garantir l'achèvement du programme (rec. 29) et assurés des compétences polyvalentes (rec. 36).

7. Les Programmes de formation professionnelle du gouvernement fédéral devraient être plus souples, laisser une plus grande marge de décision sur le plan local (rec. 70) relativement à l'âge et à la formation requises, à la durée de la présence sur le marché du travail, de même qu'à la durée et au choix du cours (rec. 71).

8. Afin de favoriser le recyclage, le gouvernement fédéral devrait augmenter les allocations de subsistance pour couvrir les frais essentiels de subsistance du stagiaire et de sa famille (rec. 79); fournir des services de garderie pour les enfants (rec. 80) de même qu'une aide au déplacement et à l'hébergement de ceux qui doivent recevoir leur formation dans une autre localité (rec. 81); revoir le Programme de prêts aux étudiants du Canada afin de couvrir tous les programmes de formation (rec. 82); offrir des prêts-subventions à ceux qui sont disposés à s'engager envers un employeur pour 2 ou 3 ans (rec. 85), et mettre en œuvre un Régime enregistré d'épargne-éducation et formation (rec. 88).

9. Afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre, les gouvernements devraient autoriser les particuliers à déduire de leur revenu imposable les frais reliés au déménagement (rec. 89); accroître les subventions de déplacement accordées aux chômeurs qui s'installent dans les régions où il y a pénurie de main-d'œuvre (rec. 93), étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers (rec. 96) et offrir davantage d'enseignement bilingue (rec. 100).

10. Les employeurs qui veulent importer de la main-d'œuvre spécialisée doivent s'engager à assurer un programme de formation à long terme pour les Canadiens (rec. 102).

11. Afin de mettre à profit toutes les ressources de main-d'œuvre du Canada, le gouvernement fédéral devrait remettre en œuvre ses programmes d'action positive et de respect des dispositions des contrats gouvernementaux afin d'accroître la formation des femmes, des autochtones, des groupes minoritaires et des personnes handicapées (rec. 105).

12. Les programmes Extension s'adressant aux femmes, aux autochtones, aux groupes minoritaires et aux handicapés devraient être maintenus et élargis (rec. 109).

*On trouvera à la suite de ces recommandations, à l'intérieur du rapport, les divergences d'opinion qui s'y rapportent.

### 9.2.2 Calendrier de mise en application des programmes

Un certain nombre de facteurs d'ordre démographique et économique (la demande et l'emploi) influeront de plus en plus vite sur l'avenir du Canada. La poussée augmentera progressivement et s'attaquera au travail et à l'apprentissage, nécessitant l'ajustement voulu. Pour élaborer un programme de perfectionnement à court terme, on peut devoir modifier sur-le-champ les politiques et programmes déjà établis en matière de développement des ressources humaines. La création de règlements fédéraux, les négociations collectives et les modifications du Code canadien du travail permettront d'introduire rapidement le congé de perfectionnement et d'éducation dans certains secteurs. Ajoutées à des expériences pilotes dans d'autres secteurs, ces mesures déboucheront sur un ensemble de politiques, de plans et de lignes directrices concernant le perfectionnement à long terme. Il faudrait ajouter progressivement à une stratégie nationale en la matière des objectifs à court, moyen et long termes, dans le cadre d'un programme de perfectionnement de toutes les ressources humaines du Canada. La durée de mise en application de ces programmes pourrait être courte (jusqu'à 3 ans), moyenne (jusqu'à 5 ans) ou longue (plus de 5 ans).

### 9.2.3 Coordination des efforts

Un programme conçu à l'échelle nationale doit comprendre des efforts isolés et concertés en vue du perfectionnement des compétences. Les gouvernements doivent préciser leurs modalités, établir des liens entre différents organismes ainsi qu'entre les provinces, tout en créant un milieu d'apprentissage dans lequel on puisse exploiter le potentiel des travailleurs, de la direction et des enseignants pour relever le défi que représente le perfectionnement des ressources humaines. Les principaux groupes doivent éliminer les politiques et objectifs fragmentés, souvent destructeurs. Les syndicats, les gestionnaires et les maisons d'enseignement peuvent regrouper leurs talents et leurs ressources pour accomplir, ensemble, ce qu'ils ne pourraient réaliser séparément.

### 9.2.4 Stimulants

La participation aux efforts n'est pas gratuite; il faut une motivation. Pour le travailleur, il peut s'agir tout bonnement de trouver un emploi ou de conserver son poste. L'entreprise, elle, peut chercher des stimulants financiers pour retenir l'employé formé. Quant aux syndicats, leur «mobile» peut être la démocratisation de l'enseignement et du processus décisionnel en matière de formation. Les organismes chargés de l'enseignement peuvent devoir répondre aux besoins de nouveaux

13. Il devrait y avoir une stratégie économique et d'emploi des Indiens, assortie d'une stratégie d'enseignement et de formation conçue par les Indiens (rec. 122), de même qu'un fonds de perfectionnement des Indiens, établi sur une durée de cinq ans (rec. 123).

14. Dans le Nord et dans les autres régions éloignées, le gouvernement fédéral devrait établir des centres de formation régionaux mobiles et novateurs (rec. 126).

15. En plus d'améliorer les prévisions relatives au marché du travail, il importe de concevoir de meilleurs moyens de transmettre l'information obtenue à ceux qui planifient la formation de même qu'aux conseillers d'orientation (rec. 175).

16. Il devrait exister un Institut national de la main-d'œuvre qui aurait pour but de fournir des analyses critiques et des conseils en matière de politiques d'emploi et de formation (rec. 163).

Sommaire des principales recommandations adapté de: *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*, Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Chambre des communes, Ottawa, p. 7.

utilisateurs pour conserver une position économiquement viable. Enfin, les gouvernements peuvent être convaincus qu'il vaut mieux offrir un secours passager qu'imposer un lourd fardeau financier au système de bien-être social. De toute manière, quels que soient les motifs sous-jacents, il faut encourager tous les principaux groupes à participer pleinement à la création d'une stratégie d'éducation permanente.

### 9.2.5 Décentralisation

Le processus décisionnel devrait être démocratique et suivi au niveau local. L'individu devrait pouvoir établir son propre rythme, selon un calendrier fixé également au niveau local. Dans la collectivité ou l'industrie, en revanche, on devrait ajuster ce rythme en fonction des objectifs nationaux en matière de recyclage, de mise à jour des connaissances et de rattrapage.

### 9.2.6 Exécution du programme

Il convient d'encourager les gens à proposer de nouvelles méthodes de conception et d'exécution des programmes. Il faut aussi favoriser l'aide à des catégories telles que les petites entreprises et la collaboration. Dans un pays aussi varié que le Canada, le téléenseignement, la transférabilité des crédits et les normes interprovinciales sont importantes.

### 9.2.7 Appui

Toute société démocratique repose sur le principe fondamental selon lequel les citoyens ont été créés égaux. Malheureusement, les circonstances sont telles qu'elles vont souvent à l'encontre de cette théorie. La discrimination systématique a existé et continue. Pour des emplois comparables, les travailleuses ne reçoivent qu'une faible partie du salaire des travailleurs. De plus, on oriente trop souvent les femmes vers des carrières «féminines» qui sont moins payantes. D'autres groupes défavorisés sont souvent classés dans des catégories stéréotypées et sont exclus de postes intéressants qui exigent certaines responsabilités. Afin d'éliminer les injustices passées, il faut axer nos efforts sur plus de la moitié de la population canadienne en âge de travailler et encourager sa participation. Ces efforts devraient englober non seulement une aide financière, mais aussi des mécanismes de soutien tels que des garderies pour les parents-étudiants. Pour permettre à tous les Canadiens de concourir à égalité pour les emplois, les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et la population canadienne dans son ensemble devront déployer des efforts supplémentaires. Des techniques progressives d'enseignement et de formation aideront les personnes défavorisées à améliorer leur sort.

## 9.3 INFRASTRUCTURE D'APPRENTISSAGE

La fameuse question proverbiale «Qu'est-ce qui est apparu en premier, l'œuf ou la poule?» qui s'applique à la relance de l'apprentissage au Canada, soulève d'autres problèmes.

Vu que beaucoup d'employeurs recherchent des compétences particulières, les bacheliers sont très demandés. Pour que ses travailleurs soient concurrentiels sur le plan international, le Canada doit se doter de chercheurs et d'un corps enseignant efficaces. Où allons-nous les trouver? Quels liens faut-il établir pour que les travailleurs hautement qualifiés ou les hommes de métier deviennent des enseignants? L'intérêt accru des étudiants étrangers les amène-t-il à prendre la place d'un grand nombre d'étudiants canadiens dans les domaines d'étude les plus populaires ou le manque d'intérêt des étudiants canadiens pour les domaines fortement demandés (quelle qu'en soit la raison) laisse-t-il des places libres dans les écoles canadiennes pour les étudiants étrangers?

Le régime d'assistance sociale soutient-il de nombreuses personnes non instruites parce qu'elles n'ont pas les compétences requises pour jouer un rôle actif sur le marché du travail? Ou bien, dotées des compétences nécessaires, et à supposer qu'elles puissent trouver un emploi, ces personnes auraient-elles encore besoin de l'aide sociale?

Les établissements d'enseignement se détériorent-ils à cause des politiques de coupure des fonds, ou est-ce à cause de leurs services mauvais et mal adaptés qu'ils ne reçoivent pas suffisamment de fonds?

Les entreprises organisent-elles leurs propres programmes de formation parce que le système d'éducation est rigide et ne répond pas à leurs besoins, ou est-ce le système d'éducation qui n'établit pas de lien avec des entreprises parce qu'elles se chargent déjà de leurs propres programmes de formation?

Le système d'éducation officiel peut-il accueillir le nombre d'étudiants adultes prévu dans le cadre d'une stratégie globale d'éducation récurrente, ou, si cette capacité exige une certaine souplesse, les étudiants ont-ils la volonté de s'adapter?

Pour organiser de façon proactive l'infrastructure nécessaire à l'apprentissage, il faut répondre collectivement à ces questions.

## 9.4 PRINCIPES DE CONCEPTION

Le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement a défini un certain nombre de principes de conception qui, selon lui, sont essentiels pour l'élaboration d'une politique nationale globale. Par ailleurs, on a évalué chaque politique de perfectionnement proposée en fonction de ces principes. Voici la liste de ces principes:

- *Accessibilité:* faciliter, pour tous les Canadiens qualifiés et intéressés, l'accessibilité à l'éducation et à la formation au Canada, en réduisant les obstacles à la participation, y compris l'éloignement géographique, les difficultés financières, le statut socio-économique ou l'appartenance à des groupes qui ne bénéficient pas entièrement des services du système actuel d'éducation;
- *Équité:* pour éliminer les injustices passées et qui se sont rapidement aggravées, création de projets spéciaux pour les femmes et d'autres groupes défavorisés;

- *Mobilité et possibilité de transfert:* éliminer les obstacles qui empêchent les étudiants, les travailleurs, les enseignants et les diplômés canadiens d'étudier, de suivre des cours ou de travailler n'importe où au Canada. Des ententes doivent être conclues pour faciliter le transfert des diplômes, des crédits et des qualifications professionnelles;

- *Droit à l'éducation:* pour permettre à tous les Canadiens de se recycler, d'améliorer et de mettre à jour leur compétence de façon à bien travailler et à bien vivre, il faudra peut-être normaliser le droit à l'éducation;

- *Finances:* pour permettre aux Canadiens, pris individuellement ou collectivement, de s'adapter ou de mieux s'adapter à l'éducation, un soutien financier suffisant est indispensable pour tous les intéressés. Selon les objectifs particuliers en matière d'éducation et de formation, l'aide financière pourra provenir d'un certain nombre de sources distinctes ou combinées: gouvernements, employeurs, syndicats, consortiums, associations et particuliers;

- *Coordination:* pour éliminer les politiques, les programmes et les procédures fragmentées, la coordination des efforts est essentielle. À cette fin, on peut envisager les moyens suivants: normes interprovinciales; base de données comparatives; système de comptabilité financière fiable; transférabilité des crédits et des certificats entre les établissements et les provinces; concentration à l'échelle nationale des recherches en matière d'éducation et de formation; capacité de se concentrer sur les priorités nationales en matière de recherche et de développement, de possibilités d'emploi, de mobilité, d'accessibilité, d'équité, de croissance économique et de sécurité sociale; et

- *Participation:* obtenir la participation de toutes les parties intéressées.

En élaborant ces options, le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement a essayé de se conformer aux principes de conception. Ces options n'ont pas été conçues pour être employées seules et ne sont pas non plus globales. On peut les combiner de diverses façons et obtenir, ainsi, plusieurs orientations politiques futures. Le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement incite l'ensemble des Canadiens à user de leur créativité pour élaborer une stratégie nouvelle et réalisable sur l'éducation permanente.

# CHAPITRE DIX

## SOLUTIONS QUI SE PRÉSENTENT À LA NATION

## OPTIONS ET MODE D'APPLICATION

| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 | 10.6 |
|---|---|---|---|---|---|
| **CHANGEMENTS AUX POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS** | **MODIFICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES** | **MODIFICATIONS D'ORDRE FISCAL** | **NOUVELLES INSTITUTIONS ET NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT** | **PROJETS PILOTES ET ACTION COMMUNE** | **MESURES VISANT À APPUYER LA PARTICIPATION** |
| 1. Inventaire des programmes actuels et prévus de la CEIC p. 25 | 1. Banque d'éducation (Éducare) p. 43 | 1. Régime de crédits de perfectionnement professionnel p. 64 | 1. Conseil national du travail et de l'apprentissage p. 72 | 1. Action commune des gouvernements fédéral et provinciaux p. 85 | 1. Action positive p. 89 |
| 2. Loi nationale sur la formation p. 26 | 2. Le droit d'apprendre p. 45 | 2. Fonds de subventions constitué par prélèvement p. 66 | 2. Bureaux nationaux de formation récurrente p. 73 | 2. Projets pilotes de formation p. 86 | 2. Surmonter les obstacles à l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation p. 90 |
| 3. Système de projections des professions au Canada p. 27 | 3. Convention 140 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) p. 46 | 3. Régime enregistré d'épargne congé-éducation p. 68 | 3. Société de mise en valeur des ressources humaines p. 74 | 3. Option zéro p. 87 | 3. Formation des formateurs chargés de l'éducation des adultes p. 94 |
| 4. Caisse d'accroissement des compétences p. 28 | 4. La recommandation 148 de l'Organisation internationale du Travail p. 51 | 4. Adoucissements fiscaux destinés aux compagnies p. 69 | 4. Conseils de l'apprentissage p. 75 | | 4. Perfectionnement des délégués à la formation p. 96 |
| 5. Perfectionnement du personnel hautement qualifié p. 32 | 5. Le congé gagné p. 56 | | 5. Unités d'éducation permanente p. 78 | | |
| 6. Programme canadien d'aide aux étudiants p. 34 | 6. Acquérir l'admissibilité au congé-éducation p. 57 | | 6. Fonds destiné à la formation p. 80 | | |
| 7. Assurance-chômage p. 36 | 7. Encouragements offerts aux employés p. 59 | | 7. Fonds destiné à l'élaboration des programmes p. 81 | | |
| 8. Le système dual p. 38 | 8. Une année sur cinq p. 60 | | 8. Subventions assorties p. 82 | | |
| 9. Étudiants à temps partiel p. 39 | 9. Système de bons p. 61 | | 9. Conseils d'éducation et de formation sectoriels p. 83 | | |
| 10. Centres de ressources du travail et de l'apprentissage p. 40 | | | | | |

# 10.1
# CHANGEMENTS AUX POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

# 10.1.1
# INVENTAIRE DES PROGRAMMES ACTUELS ET PRÉVUS DE LA CEIC

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité et coordination |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court terme |

L'établissement d'une politique en matière de congé-éducation payé peut être considéré comme un moyen de relier certains aspects de plusieurs politiques générales mais, pour que ces liens soient efficaces, il faudra créer des organisations appropriées, représentatives des groupes d'intérêt, pour coordonner les éléments pertinents des différentes politiques. Certains mécanismes existent à cette fin, mais leur portée est limitée et, bien souvent, leur rôle est purement consultatif. En outre, le terme congé-éducation payé ne fait pas encore partie du vocabulaire de ceux qui élaborent les politiques.

Comme l'interdépendance du congé-éducation payé et des autres politiques n'était pas perçue, on a bien souvent pensé que le problème des travailleurs serait résolu du simple fait de déclarer que le congé-éducation payé est un droit.

Adapté de: Ian K. O'Malley, «Paid Educational Leave in Australia, Canada, Ireland and the United Kingdom», *International Labour Review*, vol. 121, nº 2, mars-avril 1982, pp. 181 et 182.

## Inventaire des programmes actuels et prévus de la Commission de l'emploi et de l'immigration Canada (CEIC)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Tout programme, politique ou accord fédéral d'aide à la formation, à l'éducation, au congé et (ou) au rattrapage des individus en congé de perfectionnement dans le cadre des programmes de création d'emplois, doit être examiné et élargi afin d'y inclure le plus grand nombre possible de travailleurs et de groupes de travailleurs canadiens et de faciliter leur participation.
- Afin de présenter un rapport annuel au Cabinet, il faudra tenir à jour en permanence un inventaire, par ministère, des programmes de développement des ressources humaines. La rédaction de ce rapport sera confiée à un seul organisme de développement des ressources humaines, qui reste à désigner.

**OBJECTIFS:**

- réviser la formulation des programmes actuels, si cela est possible, pour que l'aide à la formation et à l'éducation des travailleurs y figure; par exemple, on devra ajouter à l'énoncé des Programmes de création d'emplois le principe suivant: «ou remplaçant (en conformité avec les conventions collectives, s'il y a lieu) les travailleurs en recyclage»
- revoir les accords, et faire en sorte qu'ils traitent du perfectionnement professionnel des travailleurs; par exemple, les Accords de planification de la main-d'œuvre industrielle et les Accords de formation fédéraux-provinciaux doivent être révisés pour y inclure les besoins en perfectionnement professionnel des travailleurs
- déterminer les pratiques restrictives et anachroniques en matière de perfectionnement professionnel, inhérentes aux programmes actuels, ainsi que d'autres pratiques qui soulèvent des questions de politiques et proposer des mesures correctrices
- dresser l'inventaire des objectifs, de la portée, de la participation, du financement, de l'évaluation et de la mise en œuvre des politiques et programmes fédéraux actuels qui concernent le recyclage, le perfectionnement et le rattrapage des travailleurs canadiens
- déterminer, pour chaque ministère, le double emploi évident, la sous-utilisation et la disponibilité des politiques et programmes de perfectionnement professionnel

**FINANCEMENT:**

- fonds actuels
- fonds complémentaires fournis par les gouvernements fédéral et provinciaux et des employeurs

**EXÉCUTION:**

- structure actuelle

# 10.1.2
# LOI NATIONALE SUR LA FORMATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens et les sans-emploi |
| Mise en œuvre: | À court terme |

«Comme elle est actuellement appliquée, la Loi nationale sur la formation (LNF) n'aide pas beaucoup les travailleurs adultes canadiens à surmonter les obstacles auxquels ils doivent, pour la plupart, faire face s'ils veulent accroître leurs qualifications. Il suffirait cependant de modifications peu importantes pour avancer dans cette direction.»

> R.J. Adams, *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle*, Université McMaster, Hamilton, Ontario, mars 1983, p. 48. Document d'information n° 2 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

Voici quelques exemples de projets parrainés par la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles:

*Le YMCA de Halifax (Nouvelle-Écosse)* propose d'acheter du matériel d'informatique pour lancer un cours de programmation en affaires afin de répondre aux besoins des femmes de faible revenu. Ce type de client ne peut habituellement pas prendre part au programme régulier de formation sans l'aide du genre que peut offrir les YMCA: counselling spécialisé, garderie de jour, etc. Les promoteurs du projet demandent $365,000 pour 15 postes de formation. Le monde des affaires s'est intéressé aux personnes qui avaient suivi ce cours et les ministères du Travail et de l'Éducation de la province l'ont reconnu.

*Mohawk College, Brantford (Ontario)*

On achètera du matériel au coût de $673,000 pour moderniser les installations de formation des soudeurs ajusteurs. Ce nouvel équipement comprend le dernier cri en matériel de soudure et en robotique et est essentiel à la formation des travailleurs qualifiés indispensables dans les entreprises (comme Massey Ferguson) qui veulent améliorer leur production et leur efficacité.

*Camosun College, Victoria (Colombie-Britannique)*

Un projet en perspective d'une valeur de 3.9 millions de dollars comprend des nouveaux ateliers d'usinage et des laboratoires en vue de créer un centre de design mécanique et de production (mécanicien ou outilleur ajusteur, technicien spécialiste en conception mécanique et technicien spécialiste en production). Le domaine est en pleine révolution grâce à la microtechnologie; et des installations de conception et de fabrication assistées par l'ordinateur (CAO/FAO) s'imposent pour former les travailleurs aux professions nouvelles en demande dans l'industrie.

> Renseignements provenant de la Direction générale de la formation, Emploi et Immigration Canada, Ottawa (Ontario), juillet 1983.

## Appui au congé de perfectionnement professionnel en vertu de la Loi nationale sur la formation (LNF) (voir Fonds d'accroissement des compétences)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Augmenter le Fonds d'accroissement des compétences afin:
  a. d'utiliser systématiquement des programmes d'études innovateurs et de perfectionner les programmes de formation destinés aux adultes;
  b. de rendre tous les organismes et les établissements d'enseignement (y compris les universités) admissibles, afin de pouvoir allouer les fonds disponibles à des programmes destinés aux adultes en vue du recyclage et du rattrapage des connaissances;
  c. de faciliter la diffusion de certains aspects de l'éducation de base des adultes afin de les préparer à participer plus efficacement et à vaincre l'analphabétisme.
- Élargir et rendre les programmes de formation industrielle et institutionnelle plus accessibles afin:
  a. d'encourager la participation des travailleurs menacés par les changements technologiques, par l'intermédiaire de leurs syndicats, de leurs employeurs et d'autres groupes;
  b. de faciliter la formation et l'instruction des individus dont les compétences professionnelles font défaut sur le marché de l'emploi et ce, à tous les niveaux d'enseignement y compris le niveau universitaire;
  c. de répartir plus équitablement les fonds alloués en vertu de la LNF à une vaste gamme de techniques professionnelles, y compris, mais non exclusivement, les «professions d'intérêt national»; et
  d. de faire en sorte que l'on tienne dûment compte des besoins des travailleurs qualifiés et non qualifiés, ainsi que des objectifs industriels et économiques des régions et provinces.

**OBJECTIFS:**

- offrir aux travailleurs un meilleur accès à la formation, au rattrapage et au recyclage
- encourager la mise au point de programmes d'études et de formation innovateurs
- améliorer le rayonnement d'organismes et d'établissements d'enseignement

**FINANCEMENT:**

- réaffectation des fonds alloués en vertu de la LNF
- augmentation des fonds alloués au Programme national de formation

**EXÉCUTION:**

- Emploi et Immigration Canada

# 10.1.3
# SYSTÈME DE PROJECTIONS DES PROFESSIONS AU CANADA

| | |
|---|---|
| Objet: | Coordination |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens et les sans-emploi |
| Mise en œuvre: | À court terme |

«. . . Qu'un système complet de transmission de données sur les perspectives dans les professions et sur les carrières soit établi, système qui fournirait (à la fois au niveau national et local): *a*) des projections sur les «besoins» en main-d'œuvre pour les cinq prochaines années, par profession et par activité économique, et *b*) un relevé à jour du nombre de personnes qui font des études et suivent des cours de formation menant (fort probablement) à différentes carrières.

Actuellement, l'avis général plus manifeste au sujet du lien entre les études et le travail est le suivant: aucune méthode efficace n'a été établie pour dispenser la formation en fonction des professions et des métiers qui pourraient exister dans l'avenir. Les personnes concernées au plus haut point sont les étudiants, les enseignants et les administrateurs d'école, ainsi que les employeurs.

. . . Un manque d'information n'est pas l'obstacle le plus fondamental à une transition mieux organisée entre le monde des études et celui du travail. Néanmoins, il faut commencer par combler cette lacune.»

Adapté de: Willard Wirtz, *The Boundless Resource -- A Prospectus for an Education/Work Policy*, National Manpower Institute, Washington, D.C., 1975, p. 171.

## Système de projections des professions au Canada (SPPC)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Utiliser le SPPC pour que la formation offerte soit de mieux en mieux adaptée aux futurs débouchés professionnels et carrières de l'avenir.
- En ce qui a trait au rapport entre le travail et l'enseignement, toutes les parties conviennent qu'à ce jour les prévisions n'ont pas réussi à faire concorder la formation avec les perspectives et besoins professionnels. Bien que le Système de projections des professions au Canada soit présenté comme un nouvel outil innovateur, les principaux secteurs économiques demeurent sceptiques sur ses chances de succès. Les «besoins» en main-d'œuvre et les projections des secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée, établies par profession et activité économique, ne constituent qu'une partie de la solution. L'analyse de la situation nécessite un rapport plus complet sur le nombre de participants inscrits aux programmes de formation et d'éducation menant aux carrières identifiées, ainsi que des enquêtes sur la formation offerte pour évaluer l'efficacité des divers types d'enseignement et de formation. Elle doit également prendre davantage en compte le contexte industriel et économique. Dans ce but, le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national et le Congrès du travail du Canada ont tous deux proposé de créer, à titre permanent, un Institut du marché du travail. Le système informatique CHOIX devrait être étroitement relié au Système canadien de projections des professions. CHOIX est un système informatisé d'information sur les carrières qui aide les individus à déterminer les professions qui leur conviennent. Il leur suffit d'introduire dans un terminal leurs caractéristiques personnelles, telles que leurs intérêts, aptitudes et autres variables d'ordre professionnel. Une analyse de SPPC des futurs débouchés professionnels n'est fonctionnelle que si elle est facilement «accessible à l'utilisateur».

**OBJECTIFS:**

- faciliter l'adaptation au marché du travail
- fournir des renseignements sur les décisions prises en matière de formation et d'éducation pour les professions particulières et fournir des données en vue de prendre des décisions dans ces domaines
- relier le système SPPC à CHOIX

**FINANCEMENT:**

- fonds alloués et déjà existants
- fonds complémentaires et (ou) réaffectation de fonds de sources fédérale, provinciales et éventuellement, du secteur privé

**EXÉCUTION:**

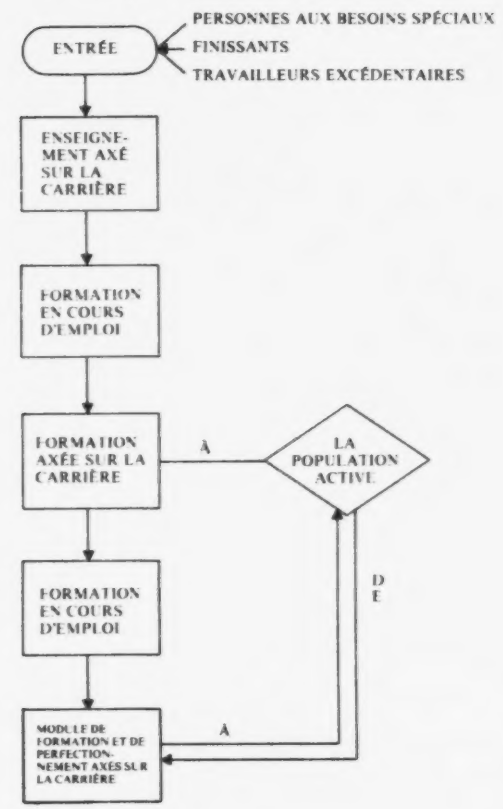
- au sein de la structure actuelle des établissements, y compris la participation active du monde du travail et des affaires

# 10.1.4
# CAISSE D'ACCROISSEMENT DES COMPÉTENCES

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés, travailleurs spécialisés et éducateurs adultes |
| Mise en œuvre: | À court terme |

**COOPÉRATIVE D'APPRENTISSAGE ACCÉLÉRÉ EN VUE DE LA CARRIÈRE**

**GRAPHIQUE D'ACHEMINEMENT**



## Caisse d'accroissement des compétences

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

### 1. L'extension de la Caisse d'accroissement des compétences devra porter sur tous les systèmes d'enseignement postsecondaire

Concrétiser les dispositions inutilisées prévues pour la Caisse d'accroissement des compétences, concernant l'élaboration de programmes d'enseignement.

### 2. La coopérative d'apprentissage professionnel accéléré

Des fonds devraient être affectés à la création de coopératives d'apprentissage professionnel accéléré par modules, et ce à tous les niveaux du monde du travail. Ce modèle empirique d'apprentissage, de structure modulaire, serait composé de séances consécutives d'apprentissage théorique et pratique. Le jeune chômeur qui vient de quitter l'école, le travailleur qui possède des compétences périmées ou celui qui a des besoins spéciaux commencerait un programme industriel de un, deux ou trois ans en suivant un module théorique d'apprentissage particulier pendant deux, trois ou quatre mois puis, pendant le même nombre de mois, recevrait une formation pratique en cours d'emploi. Les cours théoriques et l'apprentissage alterneraient ainsi jusqu'à la fin du programme. Le module final d'apprentissage professionnel serait conçu comme un module de rattrapage et s'adresserait non seulement au participant inscrit à plein temps qui termine le programme, mais aussi au travailleur spécialisé qui a besoin de rafraîchir ses connaissances. (Voir le diagramme — Coopérative d'apprentissage professionnel accéléré.)

«Certains élèves peuvent conduire eux-mêmes leur apprentissage tandis que d'autres ont besoin d'être aidés. La personne qui fournit son aide d'une manière générale, et, en particulier, pour l'établissement des buts des ressources appropriées, l'évaluation des programmes et l'intégration des expériences d'apprentissage dans un geste significatif, s'appelle un directeur d'apprentissage. La nécessité d'avoir un directeur dépend, dans une grande mesure, des études précédentes de l'élève et de ses nouveaux objectifs d'études.

Toute les démarches mentionnées ci-dessus doivent être intégrées de façon à soutenir le processus d'apprentissage . . . (tel qu'un) profil d'enseignement personnalisé utilisé dans le cadre de l'éducation permanente.»

Adapté de: Donald Glendenning et Wayne Mason, *L'enseignement personnalisé et l'éducation permanente*, Holland College, Charlottetown, Î.-P.-É., mars 1983. Document d'information nº 10 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Les éducateurs ou les formateurs qui exercent leur profession dans les établissements d'enseignement ont souvent des certificats qu'ils ont obtenus à la suite de cours offerts dans les établissements de formation des enseignants. Par contre, ceux qui sont dans l'industrie ou dans le monde du travail en général ont habituellement été formés en cours d'emploi, c'est-à-dire qu'ils ont appris comment former d'autres personnes à force de le faire, le plus souvent avec l'aide d'un instructeur plus expérimenté. De plus, la plupart des moniteurs ont participé à des programmes de formation de moniteurs.

Un grand nombre de formateurs de carrière désirent obtenir des certificats, des diplômes. Ils veulent que leurs compétences soient reconnues, ils désirent un rang social plus prestigieux, ils recherchent le professionnalisme.»

Adapté de: Lou Reeves, *Formateurs d'adultes: une profession naissante et nécessaire*, Direction de la formation, CEIC, printemps 1983. Document d'information nº 30 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## 3. Bourses canadiennes d'excellence

Créer des bourses individuelles et des programmes d'excellence et de connaissances techniques. Une source centrale de renseignements informerait sur les bourses, subventions et prix disponibles. Il faudrait créer d'autres bourses d'études réservées à l'excellence professionnelle et (ou) scolaire dans les secteurs où la demande est forte afin de répondre aux besoins des travailleurs adultes canadiens. Ces bourses d'études et programmes serviraient à récompenser et à encourager l'excellence.

## 4. Programmes de perfectionnement des éducateurs adultes

À l'instar du secteur industriel, le gouvernement doit déplacer ses ressources selon les circonstances. Dans le passé, la demande d'enseignants qualifiés a fluctué et connu un sommet avec l'explosion démographique. Les répercussions de l'arrivée aux études de cette génération d'après la Seconde Guerre mondiale ont été plus accusées au Canada que dans les autres pays industrialisés. Au cours des années 60 et 70, il a fallu doter massivement le système d'enseignement canadien de bâtiments, de fonds et de personnel pour répondre aux besoins de cette cohorte de jeunes. À la génération suivante, les établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire ont connu une forte baisse de leur clientèle. Tout comme dans cette période relativement récente, il a fallu augmenter considérablement l'effectif enseignant au Canada, il va falloir réaffecter les ressources et les concentrer sur un nouvel élément: l'éducateur et l'instructeur professionnel pour adultes. Ce facilitateur aura pour tâche de reconnaître les besoins et les types d'expérience avec lesquels l'adulte aborde l'apprentissage et la formation dans la société canadienne en changement.

«On accepte de plus en plus le fait que les scientifiques et les ingénieurs professionnels soient forcés de se tenir à jour en ce qui a trait à l'avancement rapide de la technologie dans les domaines qui les intéressent. Le MIT a suggéré le concept de l'éducation permanente (Lifelong Co-operative Education) comme moyen de garder les ingénieurs au courant des changements dans leur spécialité. Les auteurs de cette étude en sont arrivés à la conclusion que la demande en ingénieurs électriques ne pouvait se faire en remplaçant les «vieux» ingénieurs par des nouveaux diplômés. Il est préférable que les employeurs encouragent leurs employés à s'intéresser à l'éducation permanente dans leur milieu de travail.

Les écoles d'ingénierie et les industries avoisinantes apporteraient leur collaboration en organisant des cours en dehors du campus, au niveau de la maîtrise, pour les ingénieurs qui travaillent; ces cours seraient donnés à des petits groupes et consisteraient en enseignement dirigé à l'aide de moyens vidéo.

Cette idée semble appropriée et très à point dans le contexte canadien. Une fois de plus, le gouvernement pourrait, comme employeur important de main-d'œuvre hautement qualifiée, aider au développement de ces programmes à Ottawa, à Kitchener-Waterloo, à Montréal et à Toronto. Les industries locales de technologie de pointe pourraient aider le gouvernement à mettre ces programmes sur pied. Les programmes qui obtiendraient du succès pourraient être appliqués dans bien d'autres centres, à partir des mêmes techniques.»

B. Patterson, *Mesures visant à encourager la recherche et la formation au niveau des 2e et 3e cycles par l'engagement de l'industrie*, Direction universitaire, ministère d'État pour les Sciences et la Technologie, Ottawa, Ontario, janvier 1983. Document d'information n° 3 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## 5. Enseignement coopératif à vie (Modèle de technologie de pointe)

Le Département de génie électrique du *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) a formulé cette proposition pour faire face à deux phénomènes sérieux: le rythme effréné des innovations technologiques et l'émergence d'une industrie fondée sur la technologie de pointe.

Le système d'enseignement actuel n'est pas structuré pour répondre à la demande de formation technologique, actuelle ou future. La méthode linéaire qui consiste à acquérir des connaissances de base puis à rentrer sur le marché du travail doit changer. Les connaissances et leur application pratique aux problèmes réels devront faire l'objet d'une mise à jour permanente. Le modèle du MIT préconise une éducation coopérative s'étalant sur la vie entière. Bien qu'il ait été conçu pour des spécialistes en génie civil, ses principes s'appliquent à d'autres professions. Voici quelles sont les principales caractéristiques du plan:

- élimination de la coupure actuelle entre les «études à plein temps» et le «travail à plein temps» remplacée par une transition graduelle s'étalant sur presque toute la vie;
- partage des responsabilités de l'éducation permanente entre les entreprises, les travailleurs et les établissements d'enseignement;
- engagement de la part des ingénieurs, de s'engager toute leur vie durant, dans le domaine de l'éducation et d'y participer activement, non seulement en tant qu'élèves mais aussi en tant qu'enseignants. L'adoption de ce principe est également souhaitable pour d'autres professions;
- la combinaison du travail, de l'enseignement et des études avec le soutien permanent des employeurs et des associations de travailleurs et de professionnels convaincus que ces trois activités se complètent mutuellement et que leur combinaison est essentielle pour préserver la compétence et la créativité du personnel;
- encouragement et appui pour suivre sur les lieux du travail, des cours réguliers offerts par un groupe de «théoriciens-praticiens», composé à la fois de pairs et de supérieurs, qui accordent autant de valeur à la théorie qu'à la pratique;
- collaboration étroite entre les établissements d'enseignement, les employeurs, les étudiants et leurs associations et les syndicats créant ainsi «une vaste communauté d'étudiants»;
- un effort concerté et organisé de la part de ces mêmes groupes afin de relever dans des documents d'actualité des données récentes, de les condenser et de les présenter afin qu'elles soient assimilées par les milieux professionnels;
- la possibilité de mettre à jour, d'élargir et d'approfondir les connaissances et les compétences, sur tous les lieux de travail;
- des dispositions assurant le transfert systématique de crédits d'études et autres ainsi que des certificats d'aptitudes professionnelles, et reconnaissance de l'expérience professionnelle;
- la création, par les établissements d'enseignement, de nouveaux diplômes et (ou) de certificats ou d'attestations de spécialisation décernés à titre de confirmation de compétences et de réalisations professionnelles particulières; et
- l'enseignement de cours théoriques, donnés sur les lieux de travail, à l'aide des techniques et des méthodes les plus modernes.

«Le nombre d'étudiants en génie inscrits aux programmes de maîtrise et de doctorat augmentait de 14.2% en 1982-1983. Cette augmentation est à noter car il s'agit de la croissance des inscriptions la plus élevée en pourcentage au cours des six dernières années. Elle représente, de plus, la croissance la plus élevée en nombre (781 nouveaux étudiants) enregistrée par le BMG depuis le début de la publication de ces statistiques en 1970-1971. L'inscription totale au Canada est maintenant de 6,267 comparée à 5,486 l'année dernière.

Quelle peut être la cause d'une telle croissance des inscriptions? Voici l'une des principales questions qui ne trouvent pas réponse à l'étude de toutes ces données. Il ne fait aucun doute que la situation économique actuelle augmente l'attrait vers l'environnement des universités. Les perspectives d'emploi dans l'industrie privée ont diminué et les investissements de capital demeurent bas; conséquemment, aux yeux d'un diplômé récent, il semble préférable d'augmenter son investissement en formation supérieure plutôt que de tenter sa chance et d'exercer sa patience sur un marché du travail peu attrayant. Simultanément, toutefois, cette poussée d'intérêt pour les programmes de maîtrise et de doctorat peut aussi bien provenir de la perception d'un besoin, objet d'une publicité intense, d'ingénieurs hautement qualifiés dans le domaine grandissant de la recherche et du développement. De toute façon, le facteur principal qui déterminera l'avenir et les succès de plusieurs de ces étudiants sera le niveau d'activité économique du secteur privé.»

*Main-d'œuvre en génie*, Bulletin numéro 41, juillet/août 1983.

**OBJECTIFS:**

- mettre à la disposition de tous les établissements d'enseignement aux adultes la possibilité d'avoir accès à des programmes de formation et des plans d'études créatifs
- favoriser la création de modèles de programmes d'enseignement professionnel souples, modulaires et coopératifs, afin:
  a. de permettre à chaque employé d'assumer les coûts du recyclage, du perfectionnement ou de la mise à jour de ses connaissances;
  b. de former et d'éduquer les employés afin qu'ils participent efficacement à tous les aspects de leur vie professionnelle et privée;
  c. d'encourager une meilleure utilisation des ressources matérielles et humaines disponibles dans les universités, les entreprises industrielles et les organismes sans but lucratif;
  d. d'encourager l'employé et l'employeur à se connaître avant de s'engager dans un contrat de travail à long terme; et
  e. de faciliter la transférabilité des titres d'études
- récompenser et encourager l'excellence dans le domaine de l'éducation des adultes
- veiller à ce que les initiatives en éducation des adultes soient réalisées par des éducateurs et des instructeurs compétents
- atteindre et maintenir un nombre suffisant de Canadiens hautement spécialisés et qualifiés dans des professions désignées

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement
- réaffectation des ressources actuelles allouées à la Caisse d'accroissement des compétences
- les fonds de la Caisse d'accroissement des compétences pourraient être administrés par les mécanismes actuels du CEIC

**EXÉCUTION:**

- structure actuelle

# 10.1.5
# PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Personnel hautement qualifié |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

Initiative spéciale en technologie

«Les gouvernements devraient envisager d'assumer une grande partie des salaires des employés œuvrant dans des entreprises de technologie avancée venant s'installer au Canada. Ces fonds serviraient à lancer ces entreprises et à les inciter à former des gens qui ne pourraient autrement être embauchés sur le marché du travail.»

Frank Feather, *La formation et le recyclage dans les prochaines années: besoins et possibilités*, Global Management Bureau Inc., Toronto, Ontario, mars 1983, p. 53. Document d'information nº 6 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Le Cabinet a approuvé, à condition que des crédits soient disponibles, une proposition de programme de bourses d'études supérieures à incidences industrielles, programme dirigé par le CRSNG (Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada) et visant à diviser les frais entre l'industrie et le gouvernement pour les bourses d'études universitaires supérieures destinées à relever les qualifications professionnelles du personnel de recherche industrielle et des étudiants permanents dans les domaines identifiés par l'industrie.»

B. Patterson, *Mesures visant à encourager la recherche et la formation au niveau des 2e et 3e cycles par l'engagement de l'industrie*, Direction universitaire, ministère d'État pour les Sciences et la Technologie, Ottawa, Ontario, janvier 1983. Document d'information nº 3 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Perfectionnement du personnel hautement qualifié

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Faire partager aux entreprises et aux établissements d'enseignement, aidés par les gouvernements, la responsabilité de l'éducation permanente du travailleur hautement qualifié en combinant travail, enseignement et études.
- Création de centres régionaux pour l'enseignement et la recherche dans des domaines de technologie de pointe.
- Encouragement du ou des gouvernements aux entreprises et aux établissements d'enseignement à partager les responsabilités de l'éducation permanente.
- Aide du ou des gouvernements aux efforts coopératifs pour instituer l'enseignement individuel au sein des entreprises.
- Acceptation des entreprises de recycler leur personnel hautement qualifié.
- Acceptation des établissements d'enseignement d'élaborer des cours pouvant être donnés sur le lieu de travail.
- Extension de la définition des fonds affectés à la recherche et au développement, pour qu'elle comprenne également le perfectionnement du personnel hautement spécialisé et qualifié qui fait défaut au secteur économique. Le «pouvoir des cerveaux» (Brain power) est l'élément fondamental de toute stratégie efficace en recherche et développement. En 1985, le Canada prévoit de dépenser 1.5% de son produit national brut en recherche et développement. Le dernier gouvernement progressiste conservateur espérait que ce pourcentage atteindrait 2.5% du PNB. La récente récession économique a permis au Canada de se rapprocher du chiffre de 1.5%; toutefois, en raison de la reprise économique, cet objectif risque de ne pas être atteint.
- Les gouvernements pourraient fournir de l'aide aux établissements postsecondaires pour la mise au point de programmes d'études spéciaux et l'échelonnement des coûts d'exploitation, soit selon une formule directe, soit à coûts partagés avec le secteur privé.

«Les congés-éducation payés constituent un mécanisme important pour parer aux manques flagrants de main-d'œuvre dans l'industrie, et l'industrie appuie entièrement cette formule.

Le MEST (ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie) est en voie de développer des moyens pour aider les centres de technologie de pointe afin qu'ils puissent être assurés de la participation de l'industrie sur le plan de la formation universitaire supérieure en technologie et en recherche.»

ibid.

«Les congés de perfectionnement constituent des mécanismes importants pour le perfectionnement de la main-d'œuvre en recherche déjà employée dans l'industrie. Le gouvernement pourrait aider les universités à développer des programmes d'éducation devant satisfaire aux besoins spécifiques des industries et partager les coûts d'exploitation de ces programmes avec les industries participantes. Ces contributions devraient être faites sous forme de contributions directes et être établies selon un mode de financement conjoint avec les industries afin de s'assurer que les programmes ont vraiment l'appui des industries.

Étant donné l'intérêt exceptionnel manifesté par les industries en Grande-Bretagne et aux USA pour les projets de recherche menés en collaboration avec les universités, nous suggérons que le CRSNG fasse l'expérience de ce concept dans son programme de subventions stratégiques. En effet, ceci permettrait aux industries et aux universités de présenter des projets conjoints de recherche, lesquels seraient ensuite étudiés par des comités compétents. Si un projet révélait une valeur scientifique tout en respectant les critères déjà établis, la part des coûts de l'université serait alors financée par les programmes de subventions stratégiques.

À titre d'employeur important de scientifiques et d'ingénieurs, le gouvernement pourrait aider à l'extension des programmes conjoints d'éducation dans des domaines spécifiques pour les diplômés et aider les universités à développer de nouveaux programmes pour les secteurs où la demande est élevée. Le gouvernement pourrait s'engager à assurer un nombre spécifique d'emplois pour une période de cinq à dix ans, compte tenu des demandes des ministères sectoriels.

Pour conserver et augmenter la compétence des ingénieurs et des scientifiques déjà employés, les cours de maîtrise organisés pour des petits groupes sur les lieux de travail ou dans divers centres urbains nous semblent un moyen efficace et prometteur. Le gouvernement pourrait aider au développement de tels programmes dans des disciplines clés en collaborant, avec les universités désignées et les industries de technologie de pointe avoisinantes, à la préparation de cours d'études devant satisfaire aux besoins de l'industrie et du gouvernement. Les programmes qui connaîtraient le succès seraient ensuite appliqués selon les mêmes méthodes dans plusieurs autres centres, avec l'aide locale des professionnels de l'industrie et des universités.»

ibid.

**OBJECTIFS:**

- remplacer la formule actuelle «études à plein temps suivies du travail à plein temps» en encourageant la formation sur les lieux de travail de façon à assurer le perfectionnement des compétences à un coût minimal
- encourager la collaboration entre les entreprises et les établissements d'enseignement; par exemple, la mise en commun du personnel, de l'équipement et des installations de pointe dans les centres de recherche conjoints entre universités et entreprises
- encourager les employés à coopérer activement afin de surmonter les incidences du changement technologique
- favoriser l'excellence technologique
- établir des normes interprovinciales, la transférabilité et un programme de déplacement entre centres et au sein des centres
- encourager le cofinancement entre entreprises et établissements d'enseignement
- encourager la communication efficace entre les entreprises et la main-d'œuvre au sujet des changements technologiques envisagés
- fournir des installations spéciales pour la recherche de pointe qui, grâce à la coopération des entreprises, sera en fait de la recherche appliquée
- utiliser au maximum les installations et les locaux des entreprises et des établissements d'enseignement en élargissant les grilles horaires
- encourager l'utilisation des services par satellite par l'intermédiaire du télé-enseignement et des mécanismes de communication sur les lieux de travail
- promouvoir les programmes de coopération dans une perspective d'éducation permanente

**FINANCEMENT:**

- nouveau
- réaffectation des fonds alloués actuellement aux programmes
- extension des fonds alloués à la recherche et au développement pour l'éducation et la formation du personnel hautement qualifié

**EXÉCUTION:**

- structure actuelle

# 10.1.6
# PROGRAMME CANADIEN D'AIDE AUX ÉTUDIANTS

| | |
|---|---|
| Objet: | Équité et financement |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court terme |

«Il serait préférable d'accorder une aide financière substantielle à des étudiants à temps partiel grâce au Programme canadien de prêt aux étudiants. Une partie de cette aide peut être fournie sous forme d'indemnité; on pourrait aussi faire appel aux employeurs qui pourraient verser à leurs employés une partie de leur salaire pendant la durée du congé.»

B. Ahamad. *Le congé de perfectionnement pour suivre un enseignement postsecondaire*. Ahamad Consultants Inc., Ottawa, Ontario, mars 1983, p. 2. Document d'information nº 16 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Ces congés devront permettre de faire des études à temps partiel . . . Ils devront aller de pair avec une aide financière destinée à compenser les gains perdus, qui serait fournie en vertu d'un programme d'indemnisation et de prêt conçu pour que les employeurs versent une partie des gains qui seraient autrement perdus par leurs employés en perfectionnement. Il faudrait aussi prévoir des indemnités plus élevées pour les travailleurs d'un certain âge qui connaissent des techniques dépassées, car ces derniers risqueront plus que les autres de perdre leur emploi.»

ibid., p. 2.

## Programme canadien d'aide aux étudiants

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Élargir le Programme canadien d'aide aux étudiants en l'appliquant non seulement au financement des bourses d'entretien des jeunes, mais aussi aux besoins financiers de Canadiens adultes qui travaillent ou étudient à plein temps ou à temps partiel.

**OBJECTIFS:**

- assurer une source de financement aux étudiants adultes
- répondre aux besoins d'éducation et de formation des travailleurs adultes
- essayer de réaliser l'objectif national consistant à élargir l'accès à l'éducation et à le rendre plus équitable, et le faire coïncider avec les professions désignées à l'échelle nationale
- assurer le redéploiement des ressources en fonction de la situation économique, démographique et technologique et aussi faciliter l'adaptation au marché du travail
- élargir le financement des coûts admissibles de manière à y inclure les coûts d'entretien des familles des étudiants mariés et des étudiants soutiens de familles monoparentales
- accorder un délai de récupération du revenu annuel gagné après le recyclage, le perfectionnement ou le rattrapage; et un plan de remboursement axé sur le revenu proposé par le Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aide aux étudiants

**FINANCEMENT:**

- les gouvernements fédéral et provinciaux devront assurer un nouveau financement
- redéployer les ressources dans le cadre d'un programme élargi d'aide aux étudiants, tenant compte de l'accroissement prévu du nombre d'adultes étudiant à plein temps ou à temps partiel
- il conviendrait d'encourager l'industrie privée et les donateurs à élargir le financement disponible en contribuant aux programmes d'aide aux étudiants

**EXÉCUTION:**

- ministères et services provinciaux et fédéraux compétents

«Un autre moyen de financer le congé de perfectionnement serait d'accorder des prêts à des conditions avantageuses ou des subventions aux individus qui souhaitent bénéficier de ce congé. Actuellement, les étudiants peuvent demander une aide financière au gouvernement de leur province ou de leur territoire et recevoir, selon leurs besoins financiers, une subvention, une bourse d'entretien, un certificat de prêt garanti auprès d'une institution financière ou une aide en partie remboursable et en partie non remboursable. La forme que revêt l'aide financière varie d'une province à l'autre, mais les programmes d'aide sont presque tous destinés à des jeunes adultes. Le *Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aide aux étudiants*, institué en 1981, en est venu à la conclusion que ce sont les étudiants mariés et parents célibataires qui ont les besoins non satisfaits les plus importants (différence entre les besoins financiers déterminés et l'aide accordée). Cela découle des gros frais de nourriture, de logement et d'habillement qu'ils doivent assumer du fait des personnes à leur charge, et de ce qu'il y a un plafond à l'aide financière mise à leur disposition au titre de divers programmes. Les coûts en question augmentant avec l'âge, on voit que les programmes d'aide existants ne peuvent guère favoriser la participation aux programmes de perfectionnement.»

ibid., pp. 58-59.

«En outre, il ne suffira pas d'augmenter les montants maximums d'aide consentie pour accroître notablement le nombre des personnes qui participeront aux programmes de congé de perfectionnement. Si l'on institue un système de prêts pour les travailleurs d'un certain âge, leurs dettes risqueront de devenir trop lourdes car la période de remboursement sera forcément plus courte dans leur cas que pour les jeunes. Il faudra donc, pour augmenter efficacement la participation aux programmes de congé de perfectionnement, qu'une bonne part de l'aide accordée le soit sous forme de subventions imputables sur un prêt à remboursement conditionnel.»

ibid., p. 59.

«Le *Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aide aux étudiants* (1981) a également examiné les avantages et les inconvénients de divers programmes d'aide destinés à tous les étudiants qui suivent un enseignement postsecondaire. Le rapport de ce groupe signale qu'un programme d'aide entièrement fondé sur des subventions présenterait l'avantage d'éliminer les dettes des participants et serait particulièrement attrayant pour les adultes. Toutefois, un tel programme serait coûteux, surtout si l'on versait aux adultes qui y participent une bonne part des revenus auxquels ils renonceraient pendant la période de formation. Le rapport traite aussi d'un système de remboursement lié au revenu, qui consisterait à faire des prêts aux participants que ces derniers rembourseraient selon leur revenu, après leur période de formation ou de recyclage. Le principal avantage de ce système serait d'être financé en grande partie par ceux qui tirent le plus profit de la formation supplémentaire donnée. Toutefois, selon certains, ce système ne contribuerait guère à l'égalisation des chances car les personnes dont les revenus sont modestes ne seraient probablement pas disposées à contracter la dette supplémentaire nécessaire.»

ibid., p. 59.

# 10.1.7
# ASSURANCE-CHÔMAGE

| | |
|---|---|
| Objet | Accessibilité et financement |
| Groupe cible: | Les chômeurs |
| Mise en œuvre: | À court terme |

« . . . que les lois et les règlements sur l'assurance-chômage soient revisés de façon à permettre et à encourager les travailleurs à utiliser les périodes de chômage pour suivre les cours de formation et parfaire leur éducation, et que le programme et le concept de placement public soient révisés afin qu'une part importante soit donnée à la formation et à l'éducation.

La deuxième partie de la recommandation veut, en fait, nous signaler avec force qu'il faut maintenant prêter attention, chez nous, à ce qui se fait en Europe et aux raisons très valables qui motivent l'établissement d'une nouvelle politique en matière de formation et d'éducation pour lutter contre le chômage cyclique. Cela signifierait que ce programme prendrait davantage d'ampleur en période de ralentissement économique et de chômage élevé, c'est-à-dire aussi lorsqu'il y aurait des travailleurs en disponibilité et désireux de participer à cette activité (plutôt que de ne rien faire), que les installations requises pour un tel recyclage seraient également libres, et ainsi de suite. Cela suppose également que ce programme redeviendrait plus restreint, même sous le seuil normal, en période d'activité économique plus intense et, par conséquent, lorsque les besoins en main-d'œuvre seraient plus importants. »

Adapté de Willard Wirtz, *The Boundless Resource — A Prospectus for an Education/Work Policy*, National Manpower Institute, Washington, D.C., 1975, pp. 178 et 179.

***NOTE: En mai 1983, le ministre d'Emploi et Immigration Canada était autorisé à élargir la portée des accords de travail partagé pour y inclure une disposition de recyclage. On s'affaire à l'heure actuelle à en fixer les paramètres et les lignes directrices opérationnelles.***

## L'assurance-chômage

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Le Règlement sur l'assurance-chômage devrait être révisé ou interprété de manière à favoriser l'utilisation des périodes d'inactivité ou de chômage pour la formation et l'instruction. L'admissibilité au bénéfice de l'assurance-chômage devrait se poursuivre durant de telles périodes. Les programmes de formation devraient être financés par des fonds distincts, et pouvant se combiner, provenant notamment:

  a. des montants prélevés sur des fonds de formation industrielle et en établissement, et des fonds réservés à la création d'emplois;

  b. des accords négociés entre la direction et les employés;

  c. des accords sur la formation en établissement, tels que les programmes d'enseignement différé;

  d. l'épargne individuelle; et

  e. d'autres sources gouvernementales de financement.

- Les travailleurs canadiens se plaignent généralement de l'incongruité des conditions d'admissibilité à des prestations d'assurance-chômage. Selon celles-ci, en effet, on doit être disponible pour travailler et on doit s'y préparer en poursuivant des études et en obtenant une formation qui permette de trouver un emploi. Vu l'évaluation des heures de travail et d'étude, la valeur de cette exigence devient douteuse. Le prestataire perd son admissibilité au bénéfice des prestations s'il ne suit pas les cours d'un programme approuvé par Emploi et Immigration Canada. L'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage permettant de subvenir aux besoins personnels durant les études et la formation devrait être étendue de manière à englober un nouvel ensemble de critères.

- Il faudrait donner aux travailleurs la possibilité, s'ils le veulent, de différer leur admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-chômage. Si le prestataire choisit de suivre un cours à plein temps ou de devenir un employé indépendant ayant sa propre petite entreprise et qu'ensuite, il ne réussisse pas à obtenir un emploi ou à créer un emploi, il ou elle sera encore admissible aux prestations, et n'aura pas à observer un second délai de carence.

- Si l'on tient compte des accords relatifs au travail partagé et de l'évaluation récente de ces accords, 49% des travailleurs ne peuvent retourner à leur emploi ou s'ils y retournent, ils sont ensuite licenciés en deçà de trois mois. Une telle période d'inactivité pourrait être utilisée sans contrainte pour faire des études ou suivre un programme de formation. Les travailleurs couverts par de tels accords ou des accords semblables, conclus par des employés, leurs syndicats ou leurs employeurs, devraient être admissibles aux prestations offertes dans le cadre du travail partagé lorsqu'elles sont utilisées pour suivre des cours de recyclage, de perfectionnement ou de rattrapage.

«Plus la société postindustrielle s'enracine, plus les gens devront être préparés à partager le travail et à créer de nouveaux emplois dans les services», ont appris hier les délégués à la Conférence de Couchiching.

M. Stuart Smith a dit que l'on devait prévoir maintenant les effets négatifs possibles des nouvelles technologies, c'est-à-dire des pertes d'emploi ou du dispersement des travailleurs, même si cela ne se produit pas.

«Nous ne pouvons prévoir avec certitude quelles seront les retombées en matière d'emploi», de dire M. Smith, le président du Conseil des sciences du Canada.

Il a poursuivi en disant que nous devions réfléchir à la possibilité de partager le travail et de mettre l'accent sur le secteur des services, au cas où les technologies de pointe créeraient du chômage.

Les syndicats, a-t-il dit, doivent être disposés à négocier des loisirs accrus plutôt que des salaires plus élevés pour que plus de personnes puissent travailler.

«La seule façon de redistribuer la richesse c'est en redistribuant le travail.»

Il a donné l'exemple suivant: les 300 femmes licenciées dernièrement par une usine de vêtements à Hamilton pourraient facilement être recyclées et assurer les services aux patients des établissements de soins et des hôpitaux, services qui ne sont pas offerts à l'heure actuelle.

M. Smith a cependant ajouté que la transition à une société de haute technologie pourrait se faire plus facilement qu'on ne le craint.

Il a parlé de l'âge d'or de l'intelligence humaine, qui commence, et il a précisé que les ordinateurs avaient déjà infiniment accru notre compréhension de l'univers.

Les emplois dans l'industrie sont maintenant remplacés par des emplois dans les services a-t-il dit.

L'écrivain Robert Russel a quant à lui déclaré aux délégués que l'homme est à l'orée d'un nouveau stade de développement intellectuel où l'intelligence sera la matière première de la richesse.

M. Smith a soutenu que le Canada doit accorder plus d'importance aux richesses intellectuelles qu'aux richesses naturelles en vue de devenir apte à prodiguer des services plutôt que des richesses naturelles.

«Nous ne devrions pas nous en tenir à l'idée que les services ne sont pas source de richesse» a-t-il indiqué.

Ce colloque de fin de semaine tenu sur les rives du lac Couchiching se consacra à l'étude des conséquences que peuvent avoir pour l'homme la technologie de pointe et la nature de la société postindustrielle.

Les délégués ont appris du futurologue John Kettle que nous vivions déjà dans une économie postindustrielle «puisque nous sommes maintenant, d'une manière inextricable, dans une économie d'information».

«En 1982, a-t-il précisé, 36% de la production nationale provenait du secteur information de l'économie, cependant que 28% seulement émanait de l'industrie.»

Extrait d'un article de Robert Cox dans le *Globe and Mail*, de Toronto, du samedi 30 juillet 1983, et intitulé «Prepare to Share Job» (Préparez-vous au partage du travail).»

**OBJECTIFS:**

- permettre aux travailleurs menacés de perdre leur emploi parce qu'il est excédentaire, d'acquérir les aptitudes nécessaires pour obtenir un autre emploi convenable
- assurer la mobilité entre professions
- utiliser un mécanisme administratif et de financement déjà en place
- encourager un sytème d'études récurrentes
- apporter des avantages concrets qui pourront ensuite être comparés aux coûts
- encourager l'utilisation productive de la «période d'inactivité» dans le cadre d'accords relatifs au travail partagé

**FINANCEMENT:**

- nouvelle répartition des fonds d'assurance-chômage
- fonds distincts pour la formation, comme précédemment

**EXÉCUTION:**

- Emploi et Immigration Canada

## 10.1.8
## LE SYSTÈME DUAL

| | |
|---|---|
| Objet: | Admissibilité |
| Groupe cible: | Groupes spéciaux et jeunes |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Le système dual

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Envisager une rupture d'un ou deux ans dans le déroulement officiel des études entre 16 ans et 24 ans. Il s'agirait d'une phase optionnelle normale de l'expérience des jeunes. Un programme complet d'internats communautaires et de travail serait institué au niveau local. Cette coopérative nationale de la jeunesse serait également liée à un système complet de recyclage, de perfectionnement et de rattrapage offert aux travailleurs canadiens assurant la réserve d'emploi nécessaire aux travailleurs qui suivent des programmes d'étude et de formation.
- Selon le système dual traditionnel utilisé en Allemagne, en Autriche et en Suisse, les jeunes entrent progressivement dans le monde du travail. L'entrée et la retraite progressives permettent d'envisager un système d'apprentissage «coopératif» basé sur le partage du travail et des rapports maître-apprenti.
- Le coût éventuel des programmes d'internat et d'apprentissage est élevé, mais les avantages et les économies qui peuvent en découler ne le sont pas moins.
- Une coopérative nationale de la jeunesse administrée par les Centres d'Emploi du Canada et fonctionnant en collaboration avec les Centres de placement éducationnel fournirait un remplaçant suppléant temporaire de l'employé qui prendrait un congé d'étude ou de formation, dans les entreprises où les travailleurs ne sont pas licenciés. Comme c'est le cas pour beaucoup de programmes de création d'emplois, une subvention salariale destinée aux jeunes en question serait versée à l'employeur.
- Pourrait être harmonisé avec le programme de coopérative des diplômés (voir l'extension de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles — 10.1.4).

**OBJECTIFS:**

- établir des procédures favorisant le counselling professionnel et les conseils offerts aux jeunes avant qu'ils ne décident d'interrompre leurs études ou de les poursuivre
- éliminer les obstacles institutionnels à de telles interruptions et encourager les maisons d'enseignement à adopter une attitude plus souple et plus réceptive face aux besoins des étudiants en matière d'accréditation et de mobilité, particulièrement en ce qui concerne leur réintégration
- fournir une expérience de travail et une formation en cours d'emploi aux nouveaux venus sur le marché du travail
- reconnaître le «service national» pour les programmes d'internat et d'apprentissage

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement fédéral et provincial
- financement par la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

**EXÉCUTION:**

- effectuée dans le cadre des structures actuelles

# 10.1.9
# ÉTUDIANTS À TEMPS PARTIEL

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité, financement |
| Groupe cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Étudiants à temps partiel

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Encourager les maisons d'enseignement à répondre aux besoins de l'étudiant à temps partiel.
- Assurer aux étudiants à temps partiel un financement comparable à celui qui est offert aux étudiants à plein temps.
- Veiller à ce qu'on dispose de garderies et aider financièrement les personnes dans le besoin.
- Coordonner les renseignements sur les études à temps partiel et veiller à ce qu'ils soient disponibles.
- Assurer la formation d'instructeurs et d'enseignants pour l'éducation des adultes.
- Veiller à ce que les études et les écoles coopératives soient disponibles et répondent aux besoins des étudiants à temps partiel.
- Soutenir les projets de recherche et les projets pilotes en pédagogie des adultes.

**OBJECTIFS:**

- veiller à ce que, au Canada, les adultes aient autant accès aux études à temps partiel que les étudiants à plein temps
- supprimer la pratique discriminatoire consistant à faire payer plus cher les étudiants à temps partiel que les étudiants à plein temps
- rendre tous les programmes plus accessibles aux étudiants à temps partiel en éliminant les obstacles qui favorisent à l'heure actuelle les étudiants à plein temps, notamment en acceptant le fait que l'expérience vécue a une valeur au moins comparable à l'instruction formelle

**FINANCEMENT:**

- redéploiement des fonds fédéraux et provinciaux destinés à l'enseignement

**EXÉCUTION:**

- système d'éducation

# 10.1.10
# CENTRES DE RESSOURCES DU TRAVAIL ET DE L'APPRENTISSAGE

| | |
|---|---|
| Objet | Accessibilité, coordination et engagement |
| Population cible | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre | À court terme |

## Centres de ressources du travail et de l'apprentissage

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Dynamiser les Centres d'Emploi du Canada et y offrir des services plus complets et «compréhensifs». Les activités des nouveaux centres de ressources du travail et de l'apprentissage devraient être réorganisées, réorientées et étendues de manière à offrir du perfectionnement professionnel, de l'apprentissage et du counselling.
- Il faudra réorganiser et dynamiser complètement les Centres d'Emploi du Canada et instaurer une gestion par objectifs, à savoir, le placement dans un emploi, l'élaboration de cours, le placement dans des programmes de formation et la responsabilité à l'égard de la gestion et du personnel.
- L'extension des heures d'ouverture et un cadre agréable seraient souhaitables dans ces centres de services communautaires. Il faudra organiser des campagnes de sensibilisation du plublic.
- Il faudra offrir des renseignements et du counselling, ainsi qu'établir des liens avec les services éducatifs et communautaires existants.

**OBJECTIFS:**

- maximiser le réseau de centres actuels
- se servir des communications et du soutien administratif existants
- dynamiser et améliorer la qualité de l'utilisation du soutien des services
- prendre une orientation positive à l'égard de l'emploi et des possibilités de futurs débouchés
- fournir des services de counselling personnel, de counselling d'emploi, de counselling professionnel et de counselling de perfectionnement professionnel, ainsi que des services de tests
- servir d'intermédiaire entre les clients et les services d'apprentissage ou les services communautaires existants et faciliter l'accès à ces services
- établir des liens avec les services communautaires et bénévoles, les réseaux et les ressources existants, y compris les conseils locaux du travail et les centres d'aide aux chômeurs
- fournir des renseignements et des services de counselling concernant l'évaluation des compétences professionnelles et la planification de l'éducation individuelle

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada gère un réseau de 550 Centres d'Emploi du Canada (CEC) disséminés dans tout le pays et destinés à fournir des services tels que l'aide au placement, la formation, l'assurance-chômage et la création d'emplois. D'après les activités de ces centres dans les années passées, il semble que le nom «Centre d'Emploi du Canada» soit fort peu approprié. L'appellation «Centre de chômage du Canada» conviendrait davantage. «Les CEC placent seulement 19% environ des clients inscrits, 62% des clients ne font l'objet d'aucune présentation à un employeur, le revenu annuel brut moyen de l'utilisateur des CEC est égal à 86% du revenu du non-utilisateur et les adolescents de même que les femmes y ont moins recours.»

Adapté de Sunder Magun, «Matching People with Jobs. How Effective are the CECs?», *Work Life*, vol. 2, n° 3, 1982.

- assurer le soutien des activités directement liées à l'éducation; fournir un enseignement privé, du matériel didactique et un milieu propice à l'étude individuelle
- faire le lien entre les besoins, les intérêts et les capacités des étudiants et les ressources des établissements d'enseignement
- assurer la liaison avec le secteur privé local à l'égard des possibilités d'emploi et des compétences requises
- par l'entremise du counselling, de l'éducation assurée en dehors des heures de travail, etc., fournir de l'aide aux étudiants qui entrent pour la première fois dans un nouveau domaine de travail avec de nouvelles aspirations professionnelles — en fait, servir de catalyseur à «l'éducation coopérative» (intégration du travail et des études)

**FINANCEMENT:**

- réaffectation des fonds provenant d'Emploi et Immigration Canada
- nouveau financement

**EXÉCUTION:**

- Emploi et Immigration Canada

# 10.2
# MODIFICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES

# 10.2.1
# BANQUE D'ÉDUCATION (ÉDUCARE)

| | |
|---|---|
| Objet | Équité et admissibilité |
| Population cible | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre | À court et à moyen terme |

«L'idée à la base de l'argument en faveur de l'éducation permanente figure dans l'introduction d'une politique associant le concept de «droit différé à l'éducation» et l'application générale du droit au congé-éducation. Une politique de ce genre permettrait à tous et à chacun de recevoir une formation au moment jugé approprié.»

James W. Botkin, et al., *No Limits to Learning — Bridging the Human Gap*, rapport à l'intention du club de Rome, Toronto, Ontario, *Pergamon Press*, 1979.

## Banque d'éducation (Éducare)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Concevoir une admissibilité croissante aux études après une période précise qui suit l'intégration complète de l'individu dans la population active.
- Tous les adultes seraient admissibles à l'équivalent d'une ou deux années d'études différées. La banque de l'éducation comprendrait un régime de congé-éducation ainsi qu'un Régime de pensions du Canada/Québec modifié, des subventions d'aide aux étudiants et/ou des frais de scolarité inférieurs.
- Outre ce qui précède, tout adulte qui n'aurait pas suivi un cycle de 12 années de scolarité formelle, pourrait suivre les programmes de l'enseignement public gratuit pendant le nombre d'années manquantes. Des normes d'équivalence devraient être fixées.

**OBJECTIFS:**

- faciliter l'éducation récurrente
- favoriser l'autodétermination
- éliminer les «normes d'âge» dans l'enseignement public et, dans la mesure où l'adulte remplit les conditions d'équivalence pour l'enseignement primaire ou secondaire, l'inscrire à des cours postsecondaires ou à des cours de formation spécialisée

**FINANCEMENT:**

- nouveau
- redéploiement des ressources actuelles
- secteur privé

**EXÉCUTION:**

- organismes fédéraux, en collaboration avec les gouvernements provinciaux

*Banque de l'éducation.* La *Carnegie Commission on Higher Education* (commission Carnegie sur les études supérieures) a recommandé ce qui suit.

« ... qu'à la fin de leurs études secondaires, tous les étudiants reçoivent deux années d'études postsecondaires qui seraient placées «dans une banque» pour en être retirées seulement au moment qui conviendrait le mieux à ces personnes.

Cet arrangement pourrait être couvert par un régime de congé-éducation d'un système modifié de sécurité sociale, de subventions et faire l'objet de frais de scolarité moins élevés dans les collèges.»

Adapté de Carnegie Commission, *Less Time, More Options*, pp. 20-21.

«Le psychologue Seymour Sarason suggère que les gouvernements devraient créer une «banque d'éducation» au même titre que les programmes d'assurance sociale. Chaque employé pourrait ainsi, à même les deniers publics, retourner à l'école durant une période déterminée, pour parfaire ses connaissances et sa formation et pour se recycler. Il accumulerait des crédits «d'assurance-éducation» (éducare) qu'il pourrait encaisser, qu'il ait envisagé lui-même un changement de carrière ou que ce changement soit le résultat des nouveaux modèles d'emploi. Encore ici, il est clair que les types de cours choisis devraient être suivis de près afin d'éviter le gaspillage de fonds publics.

On retrouve en Allemagne de l'Ouest un tel programme où chaque adulte a droit à une période de 2 ans de formation à temps plein, au cours de laquelle il reçoit une bourse pouvant atteindre 90% du salaire que lui procurait son plus récent emploi (dans le cas des salariés à faible revenu, ce taux peut être de 100%).»

Frank Feather, *La formation et le recyclage dans les prochaines années: besoins et possibilités*, Global Management Bureau Inc., Toronto, Ontario, mars 1983, p. 40. Document d'information n° 6 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

# 10.2.2
# LE DROIT D'APPRENDRE

| | |
|---|---|
| Objet: | Équité, admissibilité |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

**Charte internationale des droits de l'homme**, Nations Unies, New York, 1978

**Article 26(1)**

Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.

## Le droit d'apprendre

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Adopter des lois reconnaissant le droit à l'éducation permanente ou récurrente — et à des congés dans ce but — à tous les Canadiens qui travaillent.
- La loi elle-même pourrait se limiter à ce droit. Les modalités d'application dépendraient de l'exécution prévue par d'autres lois, la négociation des clauses pertinentes des conventions collectives ou une combinaison de ces deux modalités.

**OBJECTIFS:**

- intégrer davantage le droit à l'éducation établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. C'est une aspiration reconnue de presque tous les Canadiens
- pour renforcer notre aptitude à faire face à l'avenir, ce droit doit être reconnu et respecté, non seulement durant les années de fréquentation scolaire obligatoire mais également, par la suite, tout au long de la vie par le biais du droit à l'éducation permanente ou récurrente et au congé-éducation
- l'expérience a prouvé que, sans l'obtention d'un tel congé, seule une petite minorité des travailleurs canadiens au travail — surtout composée de personnes qui ont déjà un niveau d'instruction supérieur à la moyenne et d'autres privilèges sociaux — se prévaut des programmes d'études ou de formation après avoir terminé la période de fréquentation scolaire «ordinaire»

**FINANCEMENT:**

- aucun financement requis pour le droit reconnu par la loi
- financement assuré grâce à d'autres options

**EXÉCUTION:**

- mesures législatives

# 10.2.3
# CONVENTION 140 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, admissibilité |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention 140

## CONVENTION CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

# La Convention 140 de l'OIT

## DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:

- Par ratification de la Convention 140, on entend que le Canada devra «formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé . . .». Dans cette «formulation et application» éventuelles, les «méthodes adaptées» aux conditions canadiennes doivent certainement comprendre la reconnaissance effective du rôle légitime des gouvernements provinciaux et fédéral dans la consultation et la prise de décision relatives aux lois habilitantes qui sont de leur ressort respectif.
- La ratification de la Convention 140 de l'OIT devrait être accompagnée de mesures visant à:

  a. réunir des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux chargés de concevoir et d'encourager l'adoption d'initiatives mutuellement compatibles, c'est-à-dire de lois et de règlements qui pourraient être proposés dans leurs juridictions respectives;

  b. appliquer les principes de la Convention sur le plan des lois, des règlements et des négociations collectives qui sont du ressort du gouvernement fédéral et encourager les provinces à en faire autant;

  c. être en consultation permanente avec les secteurs socio-économiques (syndicat, patronat, systèmes d'enseignement et gouvernements) concernés par l'élaboration de ces options; et

  d. obtenir que le Canada s'engage à élaborer des politiques dynamiques et démocratiques d'éducation et de formation, répondant aux besoins et aux aspirations des travailleurs canadiens.

## OBJECTIFS:

- affirmer l'engagement du Canada envers l'accès démocratique à l'éducation et à la formation pour tous les travailleurs et travailleuses canadiens
- encourager davantage les patrons et les travailleurs à concevoir des clauses optionnelles dans les conventions collectives prévoyant des conditions mutuellement acceptables et applicables au congé-éducation payé. L'opportunité de tels accords est bien plus souvent reconnue en principe que dans les faits. D'ailleurs, on constate que de tels accords ne couvrent de grands nombres d'employés que dans quelques secteurs, principalement ceux dans lesquels les habitudes de négociation sont solidement ancrées. Par conséquent, la ratification constituerait une incitation à élargir l'accès aux congés-éducation aux grands secteurs de la population active du Canada dans lesquels la négociation collective a une base plus fragile ou n'existe pas encore

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974

Article 1

Dans la présente convention, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

*a*) de formation à tous les niveaux;

*b*) d'éducation générale, sociale ou civique;

*c*) d'éducation syndicale.

Article 3

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

*a*) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;

*b*) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;

*c*) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

*d*) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

- faire un pas en avant important et visible dans l'élaboration d'une politique nationale d'enseignement et de formation nécessaire à l'ensemble des secteurs d'activités du Canada

- encourager l'accès au congé-éducation payé pour les travailleurs canadiens de toutes catégories — et, particulièrement pour les personnes défavorisées, — en reconnaissant la nécessité d'un financement adéquat, afin de rendre effectif l'accès à ce congé

L'adoption de la Convention 140 sur le congé-éducation payé constitue une reconnaissance, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail de l'ONU, du désir croissant des travailleurs de tous les pays à profiter des progrès que l'on fait, sur le plan de l'éducation, dans les grands pays industrialisés d'Europe occidentale.

Dans un document soigneusement rédigé, fruit d'une longue étude détaillée et d'un désir d'avancer tout en atteignant l'équilibre nécessaire pour obtenir l'approbation de la majorité, la Conférence générale s'est fondée sur les considérations suivantes:

«. . . le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technique et culturel.»

**FINANCEMENT:**

- sans objet

**EXÉCUTION:**

- lois fédérales et provinciales
- accords avec les gouvernements provinciaux

Article 5

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Article 6

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Article 7

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Article 8

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Article 9

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

*a*) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

*b*) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

*a*) la formation, à tous les niveaux;

*b*) l'éducation générale, sociale ou civique;

*c*) l'éducation syndicale.

Article 11

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où [illegible] nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

*a)* la ratification [illegible] nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant [illegible] dénonciation immédiate de la présente [illegible] nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

*b)* à partir de [illegible] nouvelle convention portant révision, la présente convention cessera d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention [illegible] en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres [illegible] ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions [illegible] de la présente convention font également foi.

# 10.2.4
# LA RECOMMANDATION 148 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, coordination |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Recommandation 148

RECOMMANDATION CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

## La recommandation 148 de l'Organisation internationale du Travail

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Il faut considérer l'examen de la recommandation 148 de l'OIT intitulée «Recommandation concernant le congé-éducation payé», entrepris conjointement par l'entreprise privée, les travailleurs, les gouvernements fédéral et provinciaux, afin d'étudier la possibilité d'appliquer des mesures visant la promotion du congé-éducation payé, adaptées aux conditions existant actuellement aux niveaux national et provincial, et aux pratiques en usage dans les relations de travail.

**OBJECTIFS:**

- il est reconnu que l'éducation et la formation permanentes des travailleurs sont une nécessité: leur accorder une mise en disponibilité provisoire ou du temps pour participer à des programmes de formation et d'éducation, est une façon de répondre à ce besoin
- explorer la possibilité d'appliquer ces «mesures» devrait se révéler utile et aider à clarifier les questions d'ordre pratique concernant les éventuelles propositions en vue de la ratification de la Convention 140 de l'OIT et d'y répondre

**FINANCEMENT:**

- sans objet

**EXÉCUTION:**

- initiative conjointe de l'entreprise privée, des travailleurs et des gouvernements fédéral et provinciaux

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; et

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une recommandation,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

## I. DÉFINITION

1. Dans la présente recommandation, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

## II. FORMULATION D'UNE POLITIQUE ET MÉTHODES D'APPLICATION

2. Tout Membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

*a*) de formation à tous les niveaux;

*b*) d'éducation générale, sociale ou civique;

*c*) d'éducation syndicale.

3. La politique visée au paragraphe précédent devrait tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

*a*) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;

*b*) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;

*c*) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

*d*) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

4. (1) Cette politique devrait tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, ainsi que des autres objectifs sociaux et des priorités nationales.

(2) Elle devrait être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail, en prenant en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

5. L'octroi du congé-éducation payé devrait être mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale.

6. Il devrait être reconnu que le congé-éducation payé n'est pas destiné à se substituer à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse et qu'il n'est qu'un moyen d'assurer une éducation et une formation permanentes.

## III. MESURES DE PROMOTION DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

7. Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devraient être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationale, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

8. Sur la base de plans adaptés aux objectifs de cette politique, des mesures devraient être prises:

*a*) pour connaître et prévoir les besoins d'éducation et de formation des travailleurs pouvant être satisfaits par le congé-éducation payé;

*b*) pour utiliser pleinement tous les moyens d'éducation et de formation existants et créer de nouveaux moyens pour atteindre les buts d'éducation et de formation visés par le congé-éducation payé;

*c*) pour que les méthodes pédagogiques et les programmes d'éducation et de formation tiennent compte des buts et des modalités du congé-éducation payé, lesquels reflètent des besoins nouveaux;

*d*) pour encourager les travailleurs à faire le meilleur usage des moyens d'éducation et de formation à leur disposition;

*e*) pour encourager les employeurs à accorder un congé-éducation payé aux travailleurs.

9. Des systèmes appropriés d'information et d'orientation relatifs aux possibilités de congé-éducation payé devraient être établis.

10. Des mesures adéquates devraient être prises pour que l'éducation et la formation données soient d'une qualité appropriée.

## IV. FINANCEMENT

11. Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devrait être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

12. Il devrait être reconnu que:

*a*) les employeurs, collectivement ou individuellement;

*b*) les autorités publiques et les institutions ou organismes d'éducation ou de formation;

*c*) les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient être tenus de contribuer au financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé, selon leurs responsabilités respectives.

## V. CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

13. Le congé-éducation payé ne devrait pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

14. Les travailleurs devraient être libres de décider à quels programmes d'éducation ou de formation ils veulent participer.

15. Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devraient être prises:

*a*) lorsque des catégories particulières de travailleurs auraient des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

*b*) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, auraient des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seraient pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

16. Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourraient différer selon que ce congé est accordé pour:

*a*) la formation à tous les niveaux;

*b*) l'éducation générale, sociale ou civique;

*c*) l'éducation syndicale.

17. (1) Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé devraient être fixées en prenant en considération les types de programmes d'éducation ou de formation existants, les besoins des travailleurs et de leurs organisations, ceux des entreprises et l'intérêt de la collectivité.

(2) La responsabilité du choix des candidats au congé-éducation payé à des fins d'éducation syndicale devrait appartenir aux organisations de travailleurs intéressées.

(3) Lorsque les travailleurs remplissent les conditions d'octroi du congé-éducation payé, la manière dont ils en bénéficieront devrait faire l'objet d'un accord entre les entreprises ou les organisations d'employeurs intéressées, d'une part, et les organisations de travailleurs intéressées, d'autre part, de façon à maintenir le bon fonctionnement des entreprises en cause.

18. (1) Lorsque les programmes d'éducation syndicale sont organisés par les organisations syndicales elles-mêmes, celles-ci devraient avoir la responsabilité de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en œuvre de ces programmes.

(2) Lorsque de tels programmes sont organisés par d'autres institutions ou organismes d'éducation, ils devraient être élaborés en accord avec les organisations syndicales intéressées.

19. Compte tenu des conditions nationales ou locales et de la situation de l'entreprise, certaines catégories de travailleurs ou certaines professions ou fonctions particulières, dont les besoins d'éducation ou de formation sont particulièrement urgents, devraient bénéficier d'une priorité dans l'octroi du congé-éducation payé.

20. Les prestations financières versées aux travailleurs pendant le congé-éducation payé devraient:

*a*) maintenir le niveau de leurs revenus par la poursuite du paiement de leur salaire et autres prestations ou par le versement d'une indemnité compensatrice adéquate, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale;

*b*) tenir compte de tout coût additionnel important résultant de l'éducation ou de la formation.

21. La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

# 10.2.5
# LE CONGÉ GAGNÉ

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, admissibilité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Le congé gagné

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Chaque Canadien gagnerait une journée de formation pour 20 jours de travail. Si l'intéressé exerce une profession désignée, il gagnera une journée de formation pour 10 jours de travail. Ce congé pourrait être utilisé soit pour un cours d'une journée, soit accumulé pour un cours de plusieurs journées consécutives. Au rythme d'une journée de formation pour chaque 20 jours de travail, le travailleur aura accumulé suffisamment de temps pour suivre un cours de rattrapage de trois mois, tous les cinq ans. Ce congé gagné, dont les parties inutilisées seraient perdues, ne serait utilisé que pour la formation et l'éducation.
- L'employeur serait tenu d'accorder un congé de perfectionnement, assorti d'une rémunération appropriée établie en fonction du congé gagné. L'employeur devrait avoir droit à une déduction d'impôt pour cette dépense, déduction qui serait calculée au taux d'un adoucissement fiscal. Il incomberait aux employés et aux syndicats soit de négocier avec leur employeur ou avec leurs gouvernements un accord relatif aux coûts directs de la formation, soit de payer cette formation avec leurs propres ressources.

**OBJECTIFS:**

- donner aux travailleurs, au moyen de la formation, la possibilité de jouer un rôle actif sur un marché de travail dynamique
- tirer profit ultérieurement des heures non travaillées
- faciliter l'adaptation à des industries en pleine restructuration et à des professions en évolution
- favoriser la souplesse et susciter une réponse à grande échelle aux besoins d'apprentissage modulaire et à court terme des travailleurs adultes

**FINANCEMENT:**

- nouveau pour les employeurs, en ce qui concerne le congé payé
- les coûts de formation pourraient être payés par un certain nombre de sources
- nouvelles dépenses fiscales si les coûts des congés rémunérés peuvent être radiés du revenu imposable des employeurs

**EXÉCUTION:**

- dans le cadre des institutions actuelles

## 10.2.6
## ACQUÉRIR L'ADMISSIBILITÉ AU CONGÉ-ÉDUCATION

| | |
|---|---|
| Objet | Accessibilité, admissibilité, financement |
| Groupe cible | Tous les salariés relevant de la compétence fédérale |
| Mise en œuvre | À court et à moyen terme |

## Acquérir l'admissibilité au congé-éducation

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- En tant que plus grand employeur du Canada, le gouvernement fédéral ferait œuvre de pionnier et ce modèle pourrait être transférable à d'autres secteurs. Il conviendrait d'adopter des lois fédérales assurant l'accès au congé-éducation ou au congé-formation à toutes les catégories de travailleurs, de tout niveau salarial de la Fonction publique fédérale et des entreprises régies par le Code canadien du travail. Ce congé, applicable tous les trois ans, devrait être égal à la moitié du congé annuel statutaire auquel chaque employé a droit durant cette période. Ce faisant, le gouvernement fédéral concrétiserait, dans son propre champ de compétence, sa conviction que l'éducation permanente des travailleurs canadiens constitue un élément fondamental de la solution des problèmes d'emploi et des problèmes humains provoqués par les changements technologiques. Durant cette ou ces périodes de congé-éducation, les assurances et autres avantages sociaux des employés, y compris l'ancienneté se poursuivraient comme durant les périodes de travail ordinaires, conformément au nombre d'heures de travail normalement fixées par la Loi ou par la convention collective en vigueur. Pour rendre cet accès au congé-éducation effectif, il importe de disposer d'un financement adéquat. Rien dans cette clause ne devrait être interprété comme annulant les effets des conventions collectives actuelles ou futures régissant la contribution des employés aux coûts d'un programme de congé-éducation payé, que ce programme soit administré par les syndicats ou conjointement. Si de telles conventions collectives n'existent pas ou ne prévoient pas la rémunération intégrale des heures de travail perdues, la rémunération de l'employé se fera sur la même base que celle qui a été définie pour les autres avantages sociaux. Dans les entreprises employant 50 employés ou plus, la direction pourrait limiter à 2% de l'effectif (ou le chiffre rond le plus proche) le nombre d'employés ayant le droit de se prévaloir de ce congé, en tout temps. Dans les entreprises employant moins de 50 employés, les périodes de congé individuelles pourraient, si la direction estime qu'elles entrent en conflit avec les besoins de la production ou de l'administration, être remises à une date ultérieure. La durée maximale de l'ajournement serait de trois mois; cet ajournement serait sujet aux procédures de grief prévues par les conventions ou par la Loi, afin d'assurer qu'il ne fasse pas l'objet de pratiques discriminatoires.
- Il conviendrait également d'adopter des lois fédérales prévoyant l'admissibilité au congé afin d'encourager l'utilisation des périodes de chômage pour améliorer le niveau d'instruction et la formation des travailleurs qui ont été employés par des employeurs relevant du gouvernement fédéral. Cette mesure serait applicable aux employés de la Fonction publique fédérale et à ceux des industries et secteurs relevant de la juridiction constitutionnelle du Code canadien du travail. Pour donner effet à cette admissibilité, une semaine par année de service, payée au niveau salarial le plus récent avant la cessation d'emploi, devrait être mise de côté pour être utilisée lors de cette cessation d'emploi. Ladite utilisation devrait commencer dans les 6 mois suivant la date de la cessation d'emploi, sauf si l'employé est rappelé au travail ou qu'il trouve un autre emploi durant cette période. S'il advenait que ce congé soit

partiellement ou totalement inutilisé, en raison de ce rappel au travail ou de ce nouvel emploi, l'employé en conserverait la portion inutilisée et pourrait s'en servir à une date ultérieure. En cas de rappel au travail ou de nouvel emploi dans la Fonction publique fédérale, la partie inutilisée du congé serait ajoutée au congé ultérieurement gagné et traitée de la même façon. Dans le cas d'autres nouveaux emplois, la partie inutilisée de ce congé serait créditée au même taux de rémunération, mais ajustée en fonction de la différence entre le tarif moyen de la rémunération offerte dans la Fonction publique fédérale au moment de la première cessation d'emploi et le taux moyen en vigueur au moment de la cessation d'emploi immédiatement avant l'utilisation de ce congé.

**OBJECTIFS:**

- assurer l'accès à l'éducation et à la formation à toutes les catégories de travailleurs de tous niveaux salariaux employés par la Fonction publique fédérale et les entreprises régies par le Code canadien du travail
- favoriser l'éducation et la formation durant cet emploi
- encourager l'utilisation des périodes de chômage pour améliorer le niveau d'instruction et donner de la formation aux travailleurs qui ont été employés par des employeurs relevant de l'administration fédérale

**FINANCEMENT:**

- financement supplémentaire nécessaire
- les employeurs relevant du gouvernement fédéral

**EXÉCUTION:**

- Travail Canada
- Emploi et Immigration Canada

# 10.2.7
# ENCOURAGEMENTS OFFERTS AUX EMPLOYÉS

| | |
|---|---|
| Objet: | Financement, participation |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Encouragements offerts aux employés

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un climat dans lequel des indemnités négociées, d'un montant raisonnable, pourraient être payées à tous les employés qui suivent un certain nombre de modules d'éducation permanente (MEP)* offerts dans le cadre de cours ou programmes mutuellement approuvés, pour les encourager à suivre ces MEP jusqu'au bout et les récompenser de l'avoir fait.

- Favoriser la participation au perfectionnement professionnel à l'aide du système d'appréciation du rendement. Les objectifs d'éducation et de formation seront fixés mutuellement par l'employé et son superviseur et cadreront avec les clauses de toute convention collective existante. Le rendement des superviseurs et des gestionnaires sera jugé en fonction de la réalisation des objectifs fixés à ces employés. Les superviseurs et les gestionnaires devront faire preuve d'efficacité pour coordonner les calendriers de la formation et planifier la main-d'œuvre.

- Un système de prime unique en espèces axé sur les MEP précités comportant une échelle mobile servirait à récompenser les employés lorsqu'ils auraient atteint les objectifs fixés. Un fonds d'encouragement à la formation pourrait être créé dans chaque entreprise ou consortium de petites entreprises.

**OBJECTIFS:**

- motiver les employés à participer et à accroître leurs compétences de façon significative

- récompenser les travailleurs qui suivent jusqu'au bout des programmes de perfectionnement professionnel

**FINANCEMENT:**

- rémunération et salaire

**EXÉCUTION:**

- négociation de conventions collectives

---

* Pour une définition du module d'éducation permanente, voir la page 79a.

# 10.2.8
# UNE ANNÉE SUR CINQ

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Personnes hautement spécialisées et hautement qualifiées |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Une année sur cinq

«Ces programmes sont assez répandus en Alberta et en Ontario. Ils sont basés sur un étalement des revenus. Les employés sont autorisés à étaler le salaire de quatre années sur une période de cinq années. Il existe également dans les conventions collectives des dispositions relatives à la gestion des fonds, aux conditions de retrait et à la possibilité de reporter un congé si les circonstances l'exigent.

Le bénéficiaire d'un congé peut organiser son année sabbatique comme il l'entend puisqu'il s'agit de son argent. Une partie de l'année est habituellement consacrée à des projets de perfectionnement.»

> Doug Lauchlan, *Les collèges communautaires et le congé de perfectionnement*, printemps 1983. Document d'information nº 22 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Une année sur cinq

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Un employé peut convenir de retirer quatre années de salaire durant une période de cinq ans.
- Des accords régissant la gestion des fonds, les conditions de retrait, les avantages sociaux, l'ancienneté, etc. devront être conclus.
- L'employé travaillerait quatre ans et prendrait une année de congé pour suivre un programme approuvé de recyclage, de perfectionnement ou de rattrapage dans un établissement.
- D'autres accords relatifs à la gestion du temps pourraient s'inspirer de ce modèle et adopter ce régime: une année sur sept, par exemple.

**OBJECTIFS:**

- offrir aux employés la possibilité d'avoir accès à des programmes de perfectionnement professionnel
- assurer aux personnes hautement spécialisées et hautement qualifiées dans des domaines technologiques qui évoluent rapidement, une période de perfectionnement professionnel raisonnable
- partager plus équitablement le travail disponible

**FINANCEMENT:**

- accords concernant le salaire et la rémunération

**EXÉCUTION:**

- entente entre l'employeur et l'employé ou politique de l'entreprise

# 10.2.9
# SYSTÈME DE BONS

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité, financement |
| Population cible: | Tous les Canadiens et attention spéciale accordée aux besoins des groupes spéciaux |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Système de bons

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Le gouvernement émettrait un bon d'achat d'un montant précis destiné à acheter la formation requise.
- Au Canada, la Loi de 1945 sur la réadaptation des anciens combattants constitue un exemple de plan complet pour l'allocation de bons, conçu à titre de compensation pour la contribution sociale des Canadiens à la protection de leur pays.
- Le choix de l'étudiant, lorsqu'il détermine l'allocation des fonds d'éducation par financement direct, est devenu synonyme de l'expression «système de bons». On prévoit que cette formule encouragera la concurrence, motivera les établissements d'enseignement à mieux répondre aux besoins des étudiants, accentuera l'égalité sociale et favorisera certaines disciplines.
- Le PAIM (le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre) comporte déjà un «système mobile de bons par subventions salariales» pour les chômeurs de plus de 45 ans dans certains secteurs.
- Caractéristiques du plan:
  a. accorder un bon «universel» à tous les étudiants adultes qui en font la demande;
  b. accorder un bon d'une plus grande valeur aux étudiants adultes qui ont des besoins plus importants;
  c. accorder un bon d'une grande valeur aux étudiants adultes appartenant à des professions ou à des disciplines désignées;
  d. maintenir le niveau actuel de financement, tout en remaniant l'ordre de priorité pour y inclure les besoins en formation des adultes lors des paiements totaux de transferts aux provinces, étant entendu que le nombre d'inscriptions scolaires diminuant, le financement sera récupéré par l'entremise de la nouvelle clientèle adulte.

**OBJECTIFS:**

- encourager les étudiants à choisir en toute connaissance de cause leurs domaines d'études, tout en tenant compte du Système de projections des professions au Canada et des objectifs nationaux
- promouvoir l'équité
- introduire une dimension de responsabilité dans les transferts aux provinces et aux fins d'éducation en finançant l'étudiant directement
- améliorer l'efficacité des établissements d'enseignement au moyen de la concurrence
- fournir des fonds de formation et de recyclage à des groupes spéciaux, et notamment aux femmes qui retournent sur le marché du travail

Dans la documentation, lorsqu'il est question de financement direct des utilisateurs, ou des programmes fondés sur le choix de l'étudiant, on emploie habituellement l'expression «système de bons».

L'expression «système de bons» est devenue synonyme de systèmes qui mettent l'accent sur le choix de l'étudiant, en ce qu'il détermine la répartition des ressources aux fins de l'éducation. L'invention de cette expression est généralement attribuée à Milton Friedman, qui l'a utilisée dans son essai de 1955 intitulé *The Role of Government in Education*. En 1980, cet auteur a réexaminé ce concept et l'a repris dans un livre rédigé en collaboration avec Rose Friedman intitulé *Free To Choose* (*La liberté du choix*), livre qui a fait couler beaucoup d'encre.»

*NOTE*: L'analyse précitée a ignoré le système de bons.

Adapté de: James Downey et Howard Fritz, «Special Features — Direct Funding to Users: A Schematic Analysis», *The Canadian Journal of Higher Education*, vol. xii-3, 1983.

«L'employeur assume le coût du congé rémunéré — comme dans le cas des vacances payées — et le gouvernement émet un bon, d'une valeur monétaire déterminée, pour l'achat de la formation requise.»

David Stager, *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*, Université de Toronto, Ontario, février 1983, p. 11. Document d'information nº 11 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

**FINANCEMENT:**

- réaffectation des ressources actuelles
- nouveaux fonds

**EXÉCUTION:**

- fédérale
- provinciale
- fédérale-provinciale conjointe

# 10.3
# MODIFICATIONS D'ORDRE FISCAL

# 10.3.1
# RÉGIME DE CRÉDITS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | A court et à moyen terme |

«Le Rapport Adams préconise la création par le gouvernement fédéral d'un fonds pour le perfectionnement professionnel. Nous approuvons cette mesure.»

Alan M. Thomas, *Congé-éducation: différentes étapes pour rendre le congé-éducation accessible à tous*, Salasan Associates, Toronto, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 9 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Le fonds fédéral pourrait tirer ses ressources des économies sur les coûts de la formation, réalisées grâce à l'établissement d'un fonds des employeurs à cet effet et de certains fonds attribués à l'heure actuelle à l'assurance-chômage.»

ibid.

«. . . que soit établi en outre un fonds de perfectionnement professionnel à l'intention des employés non participants au régime enregistré.»

David Stager, *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*, Université de Toronto, Ontario, février 1983, p. 12. Document d'information nº 11 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Régime de crédits de perfectionnement professionnel

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un régime de crédits de perfectionnement professionnel qui:

  a. accorderait aux employeurs un crédit d'impôt selon une échelle ascendante à partir d'un niveau de base pour les sommes provenant d'un fonds de perfectionnement professionnel interne, affectées à tout programme de perfectionnement approuvé, conçu pour recycler, perfectionner et mettre à jour les connaissances des employés;

  b. les employeurs dont les dépenses en formation n'atteignent pas le niveau de base fixé seraient tenus de payer un impôt. Ces sommes devront être placées dans un fonds spécial destiné à:

  — prêter des fonds aux employeurs dont les pertes ont été effectivement vérifiées et qui ont maintenu un plan de formation de la main-d'œuvre approuvé, destiné à assurer à leurs employés des cours de recyclage, de perfectionnement et de rattrapage; ou

  — aider l'employé au service d'un employeur qui n'est pas disposé à investir dans le perfectionnement professionnel, afin qu'il puisse suivre des cours de recyclage, de rattrapage ou de perfectionnement, si cet employé n'est pas admissible à des prestations disponibles dans le cadre d'autres programmes d'aide.

**OBJECTIFS:**

- faciliter l'adaptation au marché du travail
- améliorer l'accès des employés aux programmes de recyclage, de rattrapage et de perfectionnement
- encourager l'entreprise privée et l'industrie à assurer le perfectionnement professionnel de leurs employés

**FINANCEMENT:**

- un nouveau financement sera nécessaire pour amorcer le fonds spécial
- des reçus d'impôt des gouvernements seront émis
- les employeurs fourniront au moins le financement de base

**EXÉCUTION:**

- les systèmes de perception d'impôt actuels régis par le Receveur général du Canada
- de nouveaux établissements, notamment, les conseils de formation nationaux, provinciaux et locaux

«L'obligation pour les employeurs de constituer un fonds de financement est la seconde étape importante vers l'universalité d'accès au congé. Elle permet d'organiser des stages de formation en vue de techniques spécifiques et de stages éducatifs d'ordre plus général, là où ils peuvent être planifiés avec le plus d'efficacité et là aussi où les résultats seront les plus immédiats et auront la plus grande portée pratique. Elle permettra aussi aux employeurs de prévoir avec plus d'exactitude l'utilisation de leur personnel et contribuera substantiellement à la réduction des frictions entre les employeurs et les services d'organisation des cours de formation. Les employeurs peuvent continuer d'utiliser les ressources externes, et même y recourir plus souvent, mais ils auront plus de contrôle sur les aspects pratiques d'une formation donnée à l'entreprise pour les employés de l'entreprise.»

op. cit., Alan M. Thomas.

«C'est par les employeurs qu'il faut atteindre les employés grâce à des programmes de perfectionnement adéquats, systématiques et accessibles. Partout, en Europe et au Japon, ce principe a été accepté et il doit l'être au Canada. Depuis de nombreuses années déjà, les employeurs qui dirigent d'importantes entreprises de haute technologie ont déjà accepté ces responsabilités. Les petits employeurs et les employeurs moyens redoutent qu'au point de vue concurrentiel, les coûts de la formation ne leur fassent tort, bien que leurs craintes ne soient pas entièrement justifiées (voir Harvey 1980, p. 59). Pour remédier à cette situation, il faut imposer à tous les employeurs qui ont plus de 20 employés la création d'un fonds de financement pour lequel l'employeur versera un montant égal à 1% des salaires nets annuels. L'employeur devra de préférence consulter ses employés ou leurs représentants sur l'emploi de ce fonds.»

ibid.

«. . . on exigerait de tous les employeurs canadiens qu'ils consacrent 0.5% de leur masse salariale à des activités de formation conduisant à des diplômes sous peine de devoir payer cette somme sous forme d'impôts de formation.»

R.J. Adams, *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle*, Université McMaster, Hamilton, Ontario, mars 1983, p. 32. Document d'information nº 2 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement

## 10.3.2
## FONDS DE SUBVENTIONS CONSTITUÉ PAR PRÉLÈVEMENT

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Fonds de subventions constitué par prélèvement

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Adopter des lois instituant un Fonds canadien de subventions constitué par prélèvement.
- L'éducation et la formation des Canadiens incombent à la société. Le financement est une nécessité pour les programmes d'éducation et de formation.
- Étant donné que la majeure partie de l'apprentissage est, et doit être, générale, fondamentale ou polyvalente pour pouvoir être utilisée au maximum dans n'importe quelle situation de travail, il est difficile d'évaluer avec précision la mesure dans laquelle un employeur en particulier a contribué au niveau d'apprentissage des anciens employés et des employés actuels ou futurs. Par conséquent, il serait extrêmement pratique et équitable que chaque employeur verse un petit pourcentage de la masse salariale des employés (par exemple, un pour cent) à un fonds canadien destiné à la formation et subventionné par prélèvement.
- Pour des raisons similaires, le gouvernement devrait utiliser ce fonds pour verser des subventions aux entreprises qui organisent ou financent des programmes de formation et d'éducation reconnus qui répondent aux besoins légitimes, d'ordre éducatif et financier, des employés. Ces subventions devraient être calculées en fonction de la masse salariale et être équivalentes ou supérieures au pourcentage de la masse salariale. Une petite partie des fonds prélevés (par exemple, 20%) serait mise de côté pour aider les programmes dignes d'obtenir une aide spéciale, tels que décrits ci-après. Les entreprises dont les dépenses en programmes reconnus atteignent ou excèdent le pourcentage convenu de un pour cent recevraient des subventions couvrant le montant intégral de ces dépenses, sauf la déduction de 20% de un pour cent du paiement prélevé, jusqu'à concurrence du maximum du montant payé par chaque entreprise.
- Étant donné que beaucoup d'entreprises, en raison de leur petite taille, de leur emplacement ou pour d'autres motifs, sont défavorisées ou, que pour d'autres raisons, elles méritent un soutien positif à l'égard du recrutement ou de la formation des employés, une telle subvention leur permettrait de mieux s'acquitter de leurs responsabilités en matière de formation.
- Les employeurs seraient tenus de:

  a. prouver qu'ils ont dépensé au moins le pourcentage convenu de la masse salariale (par exemple, un pour cent) pour des programmes reconnus de formation et d'éducation, afin de recevoir n'importe quelle subvention pertinente. S'il s'agit d'entreprises qui n'ont pas de programme de formation ou qui paient le coût d'un programme qui n'est pas équivalent au pourcentage de la masse salariale, elles ne seront normalement pas remboursées à partir du fonds de subventions constitué par prélèvement;

  b. ce prélèvement servirait particulièrement à réétablir l'équilibre de certaines entreprises, particulièrement les petites entreprises qui constatent que d'autres entreprises leur «enlèvent» les travailleurs qu'elles ont formés; et

  c. dans certains secteurs ou domaines d'activité industrielle, le pourcentage des subventions pourrait varier selon les besoins et programmes particuliers dont il aura été convenu.

**OBJECTIFS:**

- Le fonds de subventions constitué par prélèvement devrait être essentiellement utilisé pour:

  a. aider les petites entreprises dans lesquelles, pour être efficace, le coût de la formation doit excéder le pourcentage convenu de la masse salariale;

  b. encourager les entreprises qui dépensent moins que le pourcentage convenu (plus un montant égal à la portion éventuellement déduite du pourcentage déjà mentionné) à accroître leurs dépenses de formation et d'éducation;

  c. favoriser, dans les autres entreprises qui dépensent plus que le pourcentage prévu, les programmes innovateurs, particulièrement ceux auxquels les employés participent en exprimant leurs propres besoins; et

  d. partager le coût des programmes de formation en deçà du pourcentage convenu, dans certaines entreprises dont la situation financière contrôlée et les activités justifieraient une telle aide

**FINANCEMENT:**

- nouveau
- les employeurs

**EXÉCUTION:**

- le gouvernement, les employeurs et les syndicats

# 10.3.3
# RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE CONGÉ-ÉDUCATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement |
| Groupe cible: | Personnes hautement spécialisées et hautement qualifiées et personnes à leur propre compte |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

«Un éventuel régime enregistré de congé-éducation apparaît comme l'un des meilleurs moyens de financer le congé de perfectionnement.»

> B. Ahamad, *Le congé de perfectionnement pour suivre un enseignement postsecondaire*, Ahamad Consultants Inc., Ottawa, Ontario, mars 1983. Document d'information n° 16 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«La *Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité* (Adams, etc., 1979) a recommandé la création d'un régime enregistré de congé-éducation conçu d'après le modèle du Régime enregistré d'épargne-logement et du Régime enregistré d'épargne-retraite existants. Pour la Commission, il faudrait permettre aux individus de déposer $2,500 par an dans ce régime et dispenser ceux qui y souscrivent de payer des impôts sur cette somme l'année de son dépôt. Il a, en outre, été prévu qu'on ne prélèverait aucun impôt sur les intérêts ni sur le capital au moment où on le retirerait pour financer des cours de perfectionnement ou de recyclage.»

> ibid.

Quant à la proposition d'un régime enregistré d'épargne-éducation:

« . . . le gouvernement pourrait accorder des subventions d'appoint pour encourager les salariés à apprendre les professions d'importance nationale. On pourrait aussi élaborer des systèmes pour inciter les employeurs à verser des contributions à parité avec celles des salariés ou à contribuer selon une autre formule acceptable.»

> R.J. Adams, *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle*, Université McMaster, Hamilton, Ontario, mars 1983, p. 47. Document d'information n° 2 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Régime enregistré d'épargne congé-éducation (REECE)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un régime enregistré d'épargne congé-éducation (REECE) dont:
  a. les cotisations atteindraient un maximum semblable à celui prévu pour les REEL et REER, mais supérieur à celui-ci, et seraient exemptées d'impôt;
  b. les retraits utilisés aux fins de programmes approuvés de perfectionnement professionnel seraient exempts d'impôt; et
  c. les retraits utilisés pour d'autres fins que l'éducation, seraient imposables à titre de revenu.

**OBJECTIFS:**

- favoriser la responsabilité individuelle et l'autonomie des décisions concernant le travail, l'éducation et la formation
- accorder à tout Canadien un stimulant d'ordre fiscal pour la formation et l'éducation
- inciter tous les Canadiens à y participer
- rendre la participation indépendante de toute intervention de l'employeur
- fournir aux individus travaillant à leur propre compte, un moyen de participer au perfectionnement professionnel

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement pour les dépenses d'exploitation
- dépenses fiscales. Il y aurait une réduction des recettes fiscales provenant des impôts des particuliers, aux niveaux fédéral et provincial
- on pourrait prévoir et encourager l'adoption, par accord mutuel, de méthodes de participation des employeurs et des employés au Compte de formation des particuliers, spécialement dans les petites entreprises

**EXÉCUTION:**

- dans le cadre de la structure actuelle des régimes d'épargne

# 10.3.4
# ADOUCISSEMENTS FISCAUX DESTINÉS AUX COMPAGNIES

| | |
|---|---|
| Objet: | Financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Adoucissements fiscaux destinés aux compagnies

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Accorder des adoucissements fiscaux aux entreprises et aux industries.
- Déterminer les coûts des programmes de recyclage, de perfectionnement et de rattrapage selon des critères établis et approuvés, et faire rapport sur cette question. Les coûts décrits ci-après, lorsqu'ils sont applicables, seront considérés comme propres à figurer dans ledit rapport:

  a. Coûts payés par les employés:
  - — frais de formation;
  - — coûts des livres et des autres instruments de travail;
  - — frais de transport au lieu de la formation;
  - — frais de séjour, dans les cas de formation dans un lieu éloigné;
  - — frais de subsistance de la famille; et
  - — frais de réinstallation si, en raison de la formation, l'employé trouve d'autres débouchés de travail.

  b. Coûts payés par l'employeur:
  - — coût du remplacement de l'employé;
  - — coût des locaux utilisés pour la formation;
  - — coût du matériel de formation;
  - — coût du personnel chargé de la formation;
  - — coûts indirects attribuables aux griefs, à la perte de productivité, etc.; et
  - — frais généraux attribuables à la surveillance des programmes de recyclage, de rattrapage et de perfectionnement.

- Les adoucissements fiscaux établis pour les employeurs devraient encourager la formation et aider à financer les coûts déterminés et signalés. Voici quelques exemples d'éventuels adoucissements fiscaux:

  a. adoucissements semblables aux stimulants offerts pour favoriser la recherche et le développement;

  b. capitalisation du coût de la formation et amortissement de tels débours étalés sur quelques années;

  c. coûts allant jusqu'à .5% du salaire brut déclarés comme dépenses ordinaires; coûts allant de .5% à 2% du salaire brut déduits de l'impôt payable, au taux de 1.25 fois les coûts;

  d. radiation des coûts de formation au taux de 133½% d'un pourcentage donné de la paye (2%) et jusqu'à un maximum de cette dernière;

  e. radiation de la rémunération des congés payés (pour l'employé) au taux de 150%, ou

  f. crédits d'impôts; et

  g. réacheminement de la portion des impôts sur les sociétés au fonds de formation des professions désignées, déterminées par l'intermédiaire du SPPC.

- Accorder des adoucissements fiscaux particuliers aux entreprises ayant moins de 25 employés pour les encourager à former des consortia, afin de pouvoir offrir ou acheter des cours de perfectionnement professionnel pour leurs employés.

«D'après des estimations, les frais moyens de formation se répartiraient de la façon suivante: 37% pour frais de classe, 28% de frais administratifs et 35% de frais de rémunération des participants et d'organisation matérielle.»

Robert L. Craig et Christine J. Evers, *Employers as Educators: The Shadow Education System*, American Society for Training and Development, Washington, D.C., 1983.

«Les moyens traditionnels d'évaluation en ce domaine ne donnent que des résultats imprécis; en effet, dans l'industrie, les dépenses de «formation» ne sont pas très souvent comptabilisées comme telles. Il n'existe à l'heure actuelle aucune méthode unanimement acceptée pour la comptabilisation des dépenses liées aux ressources humaines, et il n'y a pas de règle qui oblige à les rattacher au chapitre des revenus de la firme ou à celui de la productivité.»

Joanne Harack Hayne, Norman Pearson et Patrick Sweet, *Évaluation du capital humain: pour une meilleure exploitation des ressources humaines au Canada*, Ryerson Polytechnical Institute, Toronto, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 28 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Évidemment, l'avantage pour une firme c'est de pouvoir amortir certains coûts liés à la formation au cours d'un certain nombre d'années en conservant ses employés qualifiés et en assurant leur perfectionnement.»

ibid.

**OBJECTIFS:**

- encourager les entreprises et industries à investir dans leurs employés en leur fournissant des cours de recyclage, de perfectionnement et de rattrapage
- faire concevoir le perfectionnement professionnel des travailleurs canadiens comme un atout et non une dépense
- favoriser la planification globale de la main-d'œuvre et la comptabilité des ressources humaines aux niveaux macro-économique et micro-économique

**FINANCEMENT:**

- dépenses fiscales supplémentaires
- modifications à apporter aux règlements concernant l'impôt sur les sociétés

**EXÉCUTION:**

- le système fiscal appliqué aux sociétés canadiennes

# 10.4
# NOUVELLES INSTITUTIONS ET NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT

# 10.4.1
# CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DE L'APPRENTISSAGE

| | |
|---|---|
| Objet: | Coordination |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Conseil national du travail et de l'apprentissage

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Établir un organisme de recherche central.

**OBJECTIFS:**

- mettre au point des projets nationaux d'éducation et de formation récurrentes comparables à ceux qu'utilise le Conseil économique du Canada aux fins de l'économie canadienne
- permettre aux divers organismes, établissements et organisations de mieux résoudre des problèmes de travail ou d'éducation en:
  a. diffusant des connaissances grâce à la recherche;
  b. rassemblant, analysant et interprétant des données sur l'apprentissage au Canada;
  c. étudiant des programmes ou des résultats exemplaires;
  d. évaluant la participation au travail et à l'apprentissage de tous les groupes d'adultes; la disponibilité des programmes et congés de perfectionnement professionnel; les conditions dans lesquelles les congés et l'aide financière sont accordés; ainsi que les courbes régionales de la participation; et
  e. fournissant des données et des recommandations utiles à l'établissement d'une planification et d'une politique nationales en matière de formation et d'éducation
- organiser des campagnes de sensibilisation du public aux métiers en pénurie de main-d'œuvre et aux questions d'apprentissage de ces métiers
- publier et diffuser partout des rapports annuels du Conseil qui deviendraient un document de planification de base pour les gouvernements, les organismes responsables du congé de perfectionnement professionnel, les employeurs, les organismes responsables de l'éducation, les syndicats et les groupes de particuliers

**FINANCEMENT:**

- nouveaux fonds
- réaffectation à partir des programmes actuels

**EXÉCUTION:**

- une nouvelle institution nationale

# 10.4.2
# BUREAUX NATIONAUX DE FORMATION RÉCURRENTE

| | |
|---|---|
| Objet | Financement, coordination, [illegible] |
| Exemple cité | Institutions et [illegible] |
| Mise en œuvre | À court et à moyen terme |

## PROPOSITION EN VUE D'UN NOUVEL ENGAGEMENT « UNIQUE »

« Les initiatives actuelles de l'administration fédérale sur le plan de la mise en valeur des ressources humaines se traduisent par toute une gamme de mesures fragmentaires, par exemple : CETA (loi globale sur l'emploi et la formation), *Adult Basic Education* (éducation de base des adultes), *Vocational Education Act* (loi sur l'enseignement professionnel), divers programmes visant à aider financièrement les étudiants et les programmes de formation de la Défense. Ce qu'il faut, de toute évidence, c'est examiner ces programmes en fonction d'un objectif unique, à savoir favoriser le développement de l'emploi et la formation nécessaires à l'expansion de l'économie.

Nous recommandons :

> L'établissement d'une Commission fédérale pour le développement de l'emploi et la formation, qui serait chargée de l'élaboration des règles et des [illegible] ainsi que de la coordination, pour la mise en œuvre des politiques [illegible] du Congrès. Une telle Commission pourrait être composée du Secrétaire au commerce, du Secrétaire à l'éducation, du Secrétaire au travail, du Secrétaire à la défense et du Secrétaire à l'agriculture. De plus, le Secrétaire au commerce pourrait peut-être être nommé président de cette Commission et fournir le personnel requis.

En résumé, les 1,231 collèges offrant, au pays, un cours de [illegible] se [illegible] prêts à contribuer largement à la formation et au recyclage de groupes importants de la population active américaine afin d'atteindre le triple objectif de niveau d'emploi élevé, de productivité accrue et de vitalité économique. Cependant, si l'on veut que cet objectif « unique » soit réalisé, il faut que l'administration nationale prenne la direction des opérations et élabore une politique nationale. »

> Adapté de : American Association of Community and Junior Colleges, en collaboration avec l'Association of Community Colleges Trustees, *Putting America Back to Work*, Washington, D.C., le 12 mars 1982.

## Bureaux nationaux de formation récurrente

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Encourager les associations éducatives nationales à établir des bureaux indépendants d'éducation récurrente dans le cadre des systèmes d'éducation au Canada.

**OBJECTIF:**

- encourager la création, au niveau national, d'une approche d'éducation récurrente englobant les méthodes, les programmes, l'enseignement coopératif, l'accessibilité, la mobilité, le développement de l'emploi, l'enseignement à distance, l'accréditation, etc., afin d'atteindre un triple objectif: haut niveau d'emploi, accroissement de la productivité et santé économique

**FINANCEMENT:**

- subventions nationales provenant d'Emploi et Immigration Canada offertes aux associations éducatives nationales (par exemple, l'Association des collèges communautaires canadiens (ACCC), de l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC), et de l'Association canadienne de la formation professionnelle (ACFP), etc.) qui créeraient des bureaux d'éducation récurrente. Le bureau international de l'Association canadienne des collèges communautaires reçoit de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), un financement destiné au personnel et au perfectionnement

**EXÉCUTION:**

- associations éducatives ou d'enseignement nationales

## 10.4.3
## SOCIÉTÉ DE MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES

| | |
|---|---|
| Objet: | Financement, coordination, participation |
| Groupe cible: | Institutions |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## Société de mise en valeur des ressources humaines

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Création d'une société centrale de mise en valeur des ressources humaines, chargée de coordonner la répartition des fonds entre les sociétés provinciales de mise en valeur des ressources humaines.
- Les sociétés provinciales de mise en valeur des ressources humaines évalueront et choisiront les propositions concernant la formation et le congé-éducation aux fins de leur financement. Ces propositions pourront être formulées par des particuliers ou des groupes.

**OBJECTIFS:**

- stimuler la participation locale
- décentraliser la répartition des fonds en tenant compte des priorités nationales et provinciales
- favoriser la participation intensive des principaux secteurs de pointe et des gouvernements aux sociétés provinciales de mise en valeur des ressources humaines

**FINANCEMENT:**

- réaffectation des ressources actuelles

**EXÉCUTION:**

- nouvelles institutions

# 10.4.4
# CONSEILS DE L'APPRENTISSAGE

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, mobilité et transférabilité, coordination, participation |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

## CONSEILS NATIONAUX, PROVINCIAUX ET LOCAUX DE L'APPRENTISSAGE

«. . . la structure régionale convient à la tournure d'esprit des Canadiens lorsqu'ils poussent leur identification plus loin que le Canada ou une grande région comme les Prairies ou les Maritimes. Les Canadiens vivent et travaillent dans le cadre de ces entités fonctionnelles bien distinctes.»

> Joanne Harack Hayne, Norman Pearson et Patrick Sweet, *Évaluation du capital humain: pour une meilleure exploitation des ressources humaines au Canada*, Ryerson Polytechnical Institute, Toronto, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 28 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«. . . nous sous-estimons constamment l'urgence de la question de l'information. Bien souvent, nous manifestons une naïveté extrême à l'égard de la rapidité ou de l'uniformité de la diffusion de l'information dans nos sociétés. Il semblerait, d'après les données recueillies, que nous sommes également naïfs en ce qui touche les valeurs, les espoirs, les aspirations et les expériences éducatives en particulier au tamis desquelles l'information sera filtrée.»

> Alan M. Thomas, *Le congé de perfectionnement dans certains pays industrialisés: 1970-1983*, Salasan Associates, Toronto, Ontario, mars 1983, p. 44. Document d'information nº 1 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Chacun de ces services (conseils de l'apprentissage) serait chargé de fournir des renseignements sur l'aide financière susceptible d'être accordée aux bénéficiaires des congés de perfectionnement et aussi sur les critères requis pour l'obtenir. Ces critères qui régiront le soutien financier aux programmes, qu'ils portent sur l'acquisition de connaissances générales ou sur des techniques spécifiques, devront être établis annuellement et refléter les intérêts régionaux, provinciaux et nationaux.»

> Alan M. Thomas, *Le congé-éducation: différentes étapes pour rendre le congé-éducation accessible à tous*, Salasan Associates, Toronto, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 9 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Conseils de l'apprentissage

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer des Conseils de l'apprentissage aux niveaux national, provincial et local représentant les travailleurs, les employeurs, le public en général, le secteur de l'éducation et les ordres de gouvernement compétents.

**OBJECTIFS:**

- assurer la prestation de l'un ou de plusieurs des services suivants par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs organismes responsables
- créer, gérer et alimenter une banque de données sur des questions concernant le congé-éducation, et notamment:
  a. un fichier sur l'éducation permanente ou des fichiers sur d'autres questions semblables, afin d'alimenter une liste individuelle des cours et de la formation non dotés de crédits. Ces listes ne seront consultées que sur demande ou avec l'autorisation de l'étudiant;
  b. la collation, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de renseignements sur l'apprentissage au Canada;
  c. un fichier des cours et programmes;
  d. tenir à jour et promouvoir l'alimentation d'un fichier de normes interprovinciales et d'unités de cours; et
  e. un répertoire des compétences et du nombre de participants qualifiés (en rapport avec le Système de projections des professions au Canada)
- assurer des services de counselling et de renseignements aux employés, aux employeurs et à toutes les personnes qui s'intéressent aux questions suivantes:
  a. programmes de perfectionnement, de rattrapage et de recyclage disponibles;
  b. sources de financement offertes aux particuliers et aux organisations;
  c. mesures incitatives disponibles;
  d. possibilités de carrière et professions désignées; et
  e. planification de carrière
- reconnaître les établissements d'enseignement afin d'accorder des unités d'éducation permanente ou autres privilèges semblables pour assurer la transférabilité des crédits de cours et des attestations décernés dans le cadre des programmes, dans tout le Canada
- gérer tous les accords de financement ayant trait au congé-éducation; par exemple:
  a. un régime de crédits de perfectionnement professionnel;
  b. un Fonds destiné à la formation;
  c. un Fonds destiné au perfectionnement; ou
  d. le Programme d'aide aux étudiants
- participer à l'élaboration de programmes mis à exécution sur les lieux de travail

«Les services d'enseignement canadiens ont pendant longtemps négligé le counselling, et ce sera un élément supplémentaire de difficulté pour réussir l'implantation des nouvelles structures. Il faudra faire appel à de nouveaux stimulants pour parfaire la formation des conseillers et leurs connaissances pratiques en tenant compte de leur placement, soit chez des employeurs, soit dans des centres commerciaux, soit en d'autres endroits fréquentés par un grand nombre d'adultes. L'administration de tels services de counselling reviendrait à divers conseils de gestion des congés-éducation.»

ibid.

«Nous proposons, par conséquent, la création d'un organisme central chargé de réunir, d'étudier, d'expliquer et de diffuser toutes les informations sur les études au Canada.»

ibid.

«Lorsqu'il a analysé le problème de la prise de décision dans le domaine de la formation industrielle, le Groupe de travail parlementaire (1981, p. 83, recommandations 23 et 24) s'est dit favorablement impressionné par l'apport des conseils consultatifs sur la formation industrielle composés de représentants de plusieurs ordres de gouvernements, du secteur privé, des travailleurs et du secteur de l'éducation. Il a recommandé au gouvernement fédéral de favoriser davantage une telle coopération. En outre, il préconise que tous les gouvernements subventionnent les centres de formation industrielle qui seraient administrés selon un mode coopératif par plusieurs sociétés appartenant à un même secteur économique. L'idée de conseils de formation locaux auxquels siégeraient des représentants des travailleurs, du secteur privé, des ordres de gouvernements et des institutions d'enseignement a aussi été entérinée par le Conseil économique du Canada (1982, p. 111).»

Social Program Evaluation Group (Groupe de recherche sur l'évaluation des programmes sociaux), *Étude sur les programmes de congé de perfectionnement dans le secteur privé au Canada*, Queen's University, Kingston, Ontario, avril 1983. Document d'information n° 13 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

**FINANCEMENT:**

- réaffectation des ressources disponibles
- nouveau financement fédéral des activités, mais partagé avec les gouvernements provinciaux et locaux

**EXÉCUTION:**

- conseils et secrétariats créés à cette fin

«Récapitulation des recommandations

1. Il faudrait créer une Banque de données centrale en vue de tenir les dossiers des étudiants afférents à l'éducation et à la formation non dotées de crédits et de fournir une base de données, qui aiderait à établir d'année en année les priorités du programme de congé de perfectionnement.

2. Il faudrait adopter l'unité d'éducation permanente (U.E.P) comme norme de mesure à appliquer à toute l'éducation et la formation non dotées de crédits et comprises dans le programme de congé de perfectionnement (voir à 10.4.5, Unités d'éducation permanente).

3. Il faudrait assigner à une section de la Banque de données centrale la responsabilité d'agréer ceux qui dispensent l'éducation et la formation comprises dans le programme de congé de perfectionnement. Ces dispensateurs devraient être approuvés ou agréés sur la base de critères établis par la banque et approuvés par son conseil d'administration.

4. Il faudrait assigner à une section de la Banque de données centrale la responsabilité de contrôler la qualité des programmes et de surveiller leur exécution, et établir des procédures permanentes afin de contrôler l'efficacité de tous les éléments du programme de congé de perfectionnement.

5. Il faudrait établir un système d'évaluation et d'orientation à l'intention des étudiants éventuels, afin de les aider à se préparer aux programmes d'études et d'augmenter ainsi l'impact éducatif et la rentabilité de ces derniers.»

K.E. Glancy, *Systèmes de traitement et d'enregistrement des données à l'appui d'un programme canadien de congé de perfectionnement*, Council on the Continuing Education Unit, Columbia, Maryland, USA, mars 1983, p. 26. Document d'information n° 23 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«La politique dite d'admission générale pour les cours sans crédit exigera que les étudiants soient bien informés et conseillés avant d'entreprendre un cours ou un programme.»

David Stager, *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*, Université de Toronto, Ontario, février 1983, p. 4. Document d'information n° 11 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

# 10.4.5
# UNITÉS D'ÉDUCATION PERMANENTE

| | |
|---|---|
| Objet: | Mobilité et transférabilité, coordination |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

«Les étudiants désirent un certificat attestant leur réussite, mais seul un organisme centralisé pourra en assurer la qualité et la transférabilité.»

David Stager, *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*, Université de Toronto, Ontario, février 1983, p. 4. Document d'information nº 11 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement

## Unités d'éducation permanente (UEP)

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un système d'unités d'éducation permanente pour le Canada qui servirait de mesure normative appliquée à tous les cours d'éducation et de formation non dotés de crédits. Ces UEP serviraient au rattrapage, au perfectionnement et au recyclage des travailleurs en congé-éducation.
- Une unité d'éducation permanente se définit comme «dix heures de participation personnelle à une expérience structurée d'éducation permanente, organisée par une autorité responsable, dirigée avec compétence et appliquée par des instructeurs qualifiés».
- Administrer les unités d'éducation permanente des particuliers et les enregistrer dans une banque centrale de données.
- Reconnaître et approuver les établissements octroyant les UEP.

**OBJECTIFS:**

- fournir un dossier transférable des UEP aux personnes qui ont participé à des programmes de recyclage, de perfectionnement ou de rattrapage
- fournir un système d'enregistrement normalisé, simple, facile à comprendre et facile à analyser
- fournir une unité d'éducation normalisée utilisable universellement dans tout le pays

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement requis pour les dépenses d'exploitation

**EXÉCUTION:**

- conseils de l'apprentissage ou organismes compétents

**Unités d'éducation permanente (UEP)**

«Dans le monde moderne, les lettres de créance constituent encore la meilleure méthode pour échanger des renseignements sur les réalisations et les capacités d'une personne.

Lorsqu'on examine la notion de congé de perfectionnement, ainsi que la documentation et le système de traitement des données requis pour étayer le programme, il faut considérer les points pertinents suivants:

1. Les renseignements sur le niveau d'instruction et de formation d'une personne ont besoin d'être transmis d'un endroit à l'autre et d'une organisation à l'autre. Il est indispensable qu'ils soient transférables et que chaque personne ait facilement accès à ses propres dossiers.

2. Ces renseignements doivent mentionner tous les niveaux d'éducation et de formation périodiques ainsi que tous les secteurs qu'ils visent.

3. Le système d'enregistrement des études doit être le plus simple possible afin d'être facilement compris des diverses personnes qui établissent et consultent les dossiers.

4. L'information nécessaire à la planification et à l'application du programme doit comprendre des données sur le nombre de participants, le niveau et le contenu de leur formation, le nombre d'étudiants qui reçoivent chaque genre d'éducation ou de formation, le nombre de ceux qui ont achevé la formation avec succès et ont maintenant une compétence particulière. Il est fort probable que tous ces renseignements seront nécessaires sur une base individuelle et cumulative.

5. La méthode la plus rapide pour fournir cette information et la rendre disponible de façon permanente consiste à utiliser un système de rapport et de mesure normalisé et à créer une Banque de données centrale, qui accumulera, analysera et distribuera toutes les données disponibles sur la formation, l'éducation périodique et autre éducation sans diplôme comprises dans le projet de congé de perfectionnement.»

K.E. Glancy, *Systèmes de traitement et d'enregistrement des données à l'appui d'un programme canadien de congé de perfectionnement*, Council on the Continuing Education Unit, Columbia, Maryland, USA, mars 1983, pp. 5-6. Document d'information nº 23 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«L'emploi de l'UEP ne se limite pas aux établissements d'enseignement traditionnels; toute organisation, qui dispense une éducation et une formation permanentes ou périodiques sur une certaine échelle peut y recourir et y recourt tout aussi facilement.»

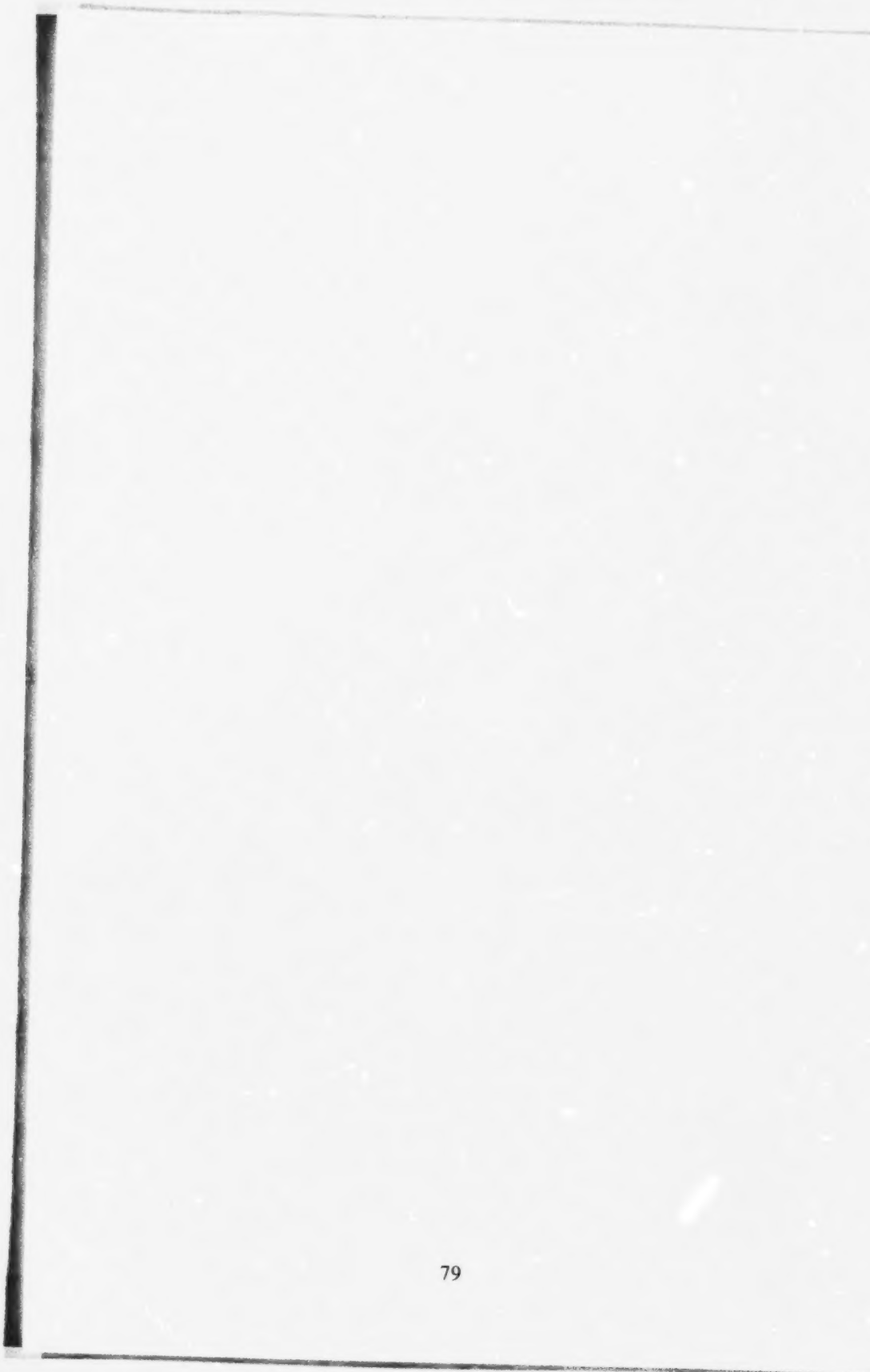
ibid., p. 6.

«La définition de l'unité d'éducation permanente est la suivante:

Dix heures de contact consacrées à une activité d'éducation permanente dispensée sous un parrainage fiable et comportant une direction capable et un enseignement qualifié.

Tous les éléments de cette définition font partie intégrante du concept d'UEP.»

ibid., p. 14.



## 10.4.6
## FONDS DESTINÉ À LA FORMATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité, financement |
| Population cible: | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court et à moyen terme |

«Pour remédier à cette situation, il faut imposer à tous les employeurs qui ont plus de 20 employés la création d'un fonds de financement pour lequel l'employeur versera un montant égal à 1% des salaires nets annuels. L'employeur devra de préférence consulter ses employés ou leurs représentants sur l'emploi de ce fonds.»

> Alan M. Thomas, *Le congé-éducation, différentes étapes pour rendre le congé-éducation accessible à tous*, Salasan Associates, Toronto, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 9 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

« ... on exigerait de tous les employeurs canadiens qu'ils consacrent 0.5% de leur masse salariale à des activités de formation conduisant à des diplômes sous peine de devoir payer cette somme sous forme d'impôts de formation.»

> R.J. Adams, *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle*, Université McMaster, Hamilton, Ontario, mars 1983, p. 32. Document d'information nº 2 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Fonds destiné à la formation, financé par le secteur industriel

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un fonds destiné à la formation auquel les personnes qui ne sont pas couvertes par d'autres programmes peuvent s'adresser pour appuyer l'initiative qu'elles prennent elles-mêmes de participer à des cours de recyclage, de rattrapage ou de perfectionnement.

**OBJECTIFS:**

- améliorer l'accès à la formation, au perfectionnement et au rattrapage
- faciliter l'adaptation au marché du travail

**FINANCEMENT:**

- financement correspondant
- nouveau financement
- fonds fédéraux, provinciaux ou provenant du secteur privé

**EXÉCUTION:**

- conseils de l'apprentissage

# 10.4.7
# FONDS DESTINÉ À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES

| | |
|---|---|
| Objet: | Financement, coordination, participation |
| Groupe cible: | Institutions |
| Mise en œuvre: | A court et à moyen terme |

«... les programmes d'études doivent être orientés vers l'avenir de façon à promouvoir la pensée créatrice, l'innovation, la planification à long terme, les aptitudes personnelles ainsi que les compétences en matière de loisirs, entre autres.»

> Frank Feather, *La formation et le recyclage dans les prochaines années: besoins et possibilités*, Global Management Bureau Inc., Toronto, Ontario, mars 1983, p. 40. Document d'information n° 6 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Il faudra généraliser les méthodes d'apprentissage basées sur la compétence.»

> Doug Lauchlan, *Les collèges communautaires et le congé de perfectionnement*, printemps 1983. Document d'information n° 22 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Une solution innovatrice permettra aux établissements d'enseignement ... de tenir leurs engagements.»

> Donald Glendenning et Wayne Mason, *L'enseignement personnalisé et l'éducation permanente*, Holland College, Charlottetown, Î.-P.-É., mars 1983. Document d'information n° 10 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

«Les programmes d'éducation en collaboration sont fort appréciés des étudiants et des employeurs. Il en résulte une meilleure utilisation des installations universitaires, en plus de fournir une expérience de travail et un revenu aux étudiants. Ces programmes conviennent particulièrement bien aux disciplines où la demande est élevée, comme l'informatique, la gestion et le génie.»

> B. Patterson, *Mesures visant à encourager la recherche et la formation au niveau des 2e et 3e cycles par l'engagement de l'industrie*, Direction universitaire, ministère d'État pour les Sciences et la Technologie, Ottawa, Ontario, janvier 1983. Document n° 31 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Fonds destiné à l'élaboration des programmes

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un fonds destiné à l'élaboration des programmes auquel les facultés, les établissements postsecondaires, collèges, instituts, universités et autres organismes éducatifs reconnus peuvent s'adresser pour obtenir des subventions servant à élaborer des programmes.

**OBJECTIFS:**

- favoriser l'élaboration de programmes d'apprentissage ou de modules, sous toutes les formes voulues, destinés aux adultes qui font des études à plein temps ou à temps partiel; et incluant notamment:

  a. des programmes de formation axée sur les compétences de base;

  b. des cours à «accès multiples», des programmes d'éducation coopérative;

  c. des programmes d'apprentissage automatisés;

  d. des programmes d'apprentissage individualisés;

  e. des programmes conçus pour des groupes particuliers ayant des besoins spéciaux;

  f. des programmes d'enseignement à distance;

  g. des programmes misant sur l'utilisation de la télévision; et

  h. des modules et programmes donnés par correspondance

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement
- réaffectation de certains fonds alloués à la recherche et au développement, destinés à améliorer le recyclage, le rattrapage et le perfectionnement des techniciens et du personnel technique et scientifique chargés de la recherche
- extension de la Caisse d'accroissement des compétences, de manière à utiliser davantage les dispositions prévues pour l'élaboration de programmes d'études
- financement correspondant

**EXÉCUTION:**

- au moyen des mécanismes prévus pour la Caisse d'accroissement des compétences
- conseils de l'apprentissage et autres organismes

## 10.4.8
## SUBVENTIONS ASSORTIES

| | |
|---|---|
| Objet: | Equité, financement |
| Groupe cible: | Tous les salariés |
| Mise en œuvre | A court et à moyen terme |

## Subventions assorties

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Créer un fonds de subventions assorties, dans lequel chaque employeur verserait une partie de la masse salariale, dont le montant serait établi de concert avec les gouvernements fédéral et provinciaux qui verseraient, à leur tour, un montant identique.
- Verser aux employés des prestations financières adéquates pour le congé gagné aux fins du perfectionnement professionnel.

**OBJECTIF:**

- fournir de l'aide aux employés bénéficiant d'un congé de perfectionnement qui, autrement, ne pourraient pas recevoir d'aide d'une autre source

**FINANCEMENT:**

- secteur privé
- nouveau financement provenant du gouvernement

**EXÉCUTION:**

- organismes fédéraux et provinciaux

# 10.4.9
# CONSEILS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION SECTORIELS

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement, participation |
| Groupe cible: | Tous les salariés |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Conseils d'éducation et de formation sectoriels

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Création syndicale-patronale de Conseils d'éducation et de formation sectoriels (CEFS). Tout en accueillant favorablement les mesures prises en ce sens par le patronat ou les syndicats, le gouvernement devrait prendre l'initiative de communiquer activement avec ces deux parties dans quelques secteurs clés, en offrant de les aider à examiner et préparer les bases nécessaires à la mise sur pied des nouveaux CEFS.
- Le gouvernement fédéral devrait jouer un rôle principal en facilitant l'action commune des syndicats et du patronat visant la mise sur pied de tels programmes, et il pourrait spécialement contribuer en mettant à leur disposition les recherches entreprises au niveau fédéral et d'autres services fédéraux spécialisés; en assurant une aide financière et en encourageant les contributions d'autres sources précieuses de renseignements, d'opinions et de soutien, par exemple, les gouvernements provinciaux et les établissements d'enseignement.

**OBJECTIFS:**

- encourager le patronat et les syndicats, particulièrement dans le cas des industries importantes pour le développement de l'économie canadienne, à concevoir et à mettre en pratique conjointement, un vaste programme de formation innovateur qui couvrirait les besoins à long terme de chaque industrie ou secteur industriel, et qui mettrait l'accent nécessaire sur l'emploi, la sécurité du revenu et l'utilisation progressiste et efficace de la technologie
- combiner les besoins de formation et d'éducation des travailleurs canadiens avec les perspectives particulières et pratiques des grands secteurs industriels

**FINANCEMENT:**

- financement amorcé par le gouvernement fédéral et mis à la disposition des syndicats et du patronat pour mener les études initiales et procéder à la planification nécessaire à la mise sur pied de chaque CEFS
- fonds fédéraux réservés pour assurer le fonctionnement efficace des CEFS, pendant une période minimale (de trois à cinq ans) et pour permettre la mise en application du programme à moyen terme
- adoucissements fiscaux au niveau fédéral, favorisant l'augmentation des dépenses d'éducation et de formation, dans le cadre de n'importe quel programme conjoint d'éducation ou de formation ou de n'importe quel système de subventions par prélèvement, mis en application sur une base générale ou sectorielle

**EXÉCUTION:**

- nouvelles institutions, secteur privé ou public

# 10.5
# PROJETS PILOTES ET ACTION COMMUNE

# 10.5.1
# ACTION COMMUNE DES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAUX

| | |
|---|---|
| Objet: | Coordination, participation |
| Groupe cible | Tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court terme |

«En vertu du Programme des normes interprovinciales, les provinces et les territoires se sont entendus sur certaines situations où elles reconnaissent leur diverses certificats. On convenu qu'il y aurait un échange libre et mutuel de renseignements sur l'apprentissage et la formation.

Le rôle de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada est de coordonner les activités des provinces pour en arriver à des niveaux de compétence mutuellement acceptables à l'égard des compagnons dans plusieurs métiers.

Le comité de coordination du Programme des normes interprovinciales (CCPNI) est l'organisme de coordination par lequel passent toutes les décisions de politique concernant le Programme.

Ce comité est constitué d'un représent[illegible] les directions de l'apprentissage et de la formation industrielle du ministère du Travail de chaque province ou territoire (ou l'équivalent) et d'un représentant ou plus, sans droit de vote, de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. La Commission fournit également les services d'un coordonnateur national à plein temps, dans le cadre de la coordination fédérale du programme. Cette formule unique de collaboration fédérale-provinciale a donné avec le temps l'exemple de la coopération et pourrait facilement servir de modèle dans d'autres domaines d'intérêt national.»

Tom Watson, *Le programme des normes interprovinciales, un modèle de souplesse et de collaboration*, Direction de la formation, CEIC, mars 1981. Document d'information n° 29 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Action commune des gouvernements fédéral et provinciaux

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Afin de donner suite aux recommandations du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement professionnel et aux consultations ultérieures, les ministres provinciaux de l'éducation et de la main-d'œuvre, par l'intermédiaire du Conseil des ministres de l'éducation et en collaboration avec le Gouvernement du Canada proposent une orientation pratique pour le recyclage, le perfectionnement et le rattrapage de tous les travailleurs canadiens dans une société technologique en pleine évolution, d'ici au 1er janvier 1985.

**OBJECTIFS:**

- encourager les gouvernements provinciaux à assumer la responsabilité de l'élaboration d'une stratégie canadienne d'éducation récurrente
- favoriser l'établissement de normes interprovinciales, l'acceptation et la transférabilité des attestations d'études, de crédits et de compétences
- reconnaître la responsabilité du gouvernement fédéral à l'égard du développement économique, de l'emploi, de la recherche et du développement, de l'égalité d'accès et des objectifs de mobilité

**FINANCEMENT:**

- sans objet à l'heure actuelle

**EXÉCUTION:**

- gouvernements fédéral et provinciaux

# 10.5.2
# PROJETS PILOTES DE FORMATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, financement, coordination, participation |
| Groupe cible: | Travailleurs non spécialisés et semi-spécialisés |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Projets pilotes de formation

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Restructurer les programmes actuels de manière à ce qu'ils soient rentables et répondent aux besoins des travailleurs semi-spécialisés ou non spécialisés.
- Mettre sur pied des projets pilotes dans l'industrie, dans le domaine gouvernemental ou/et dans chaque région, afin d'entreprendre l'analyse des qualifications requises pour les emplois et de concevoir un matériel didactique pour les systèmes d'apprentissage axés sur les compétences. Le congé de perfectionnement doit être un moyen qui encourage la participation à la formation.
- Le gouvernement fédéral devrait assumer le coût du projet qui serait dirigé par une équipe de spécialistes de l'éducation.
- Le patronat et les syndicats fournissent les renseignements, et les travailleurs et les spécialistes élaborent, gèrent, analysent et évaluent le système.

**OBJECTIF:**

- servir de modèle expérimental à l'élaboration future d'un système complet de programmes

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement provenant des gouvernements fédéral et provinciaux
- réaffection des fonds provenant d'Emploi et Immigration Canada

**EXÉCUTION:**

- dans le cadre des structures actuelles

# 10.5.3
# OPTION ZÉRO

| | |
|---|---|
| Objet: | Attendre |
| Groupe cible: | Personne |
| Mise en œuvre: | Jamais |

«C'est donc nous qui, en définitive, sommes comptables du changement. Et nous devons commencer par changer nous-mêmes, par apprendre à ne pas fermer prématurément notre esprit à ce qui est nouveau, surprenant et apparemment révolutionnaire. Cela veut dire combattre les étrangleurs d'idées prompts à porter le coup de grâce à toute proposition nouvelle sous prétexte que c'est irréalisable, et monotones défenseurs de ce qui existe déjà, même si c'est absurde, coercitif ou inexploitable — sous prétexte que c'est utilisable.»

Alvin Toffler, *La Troisième Vague* (traduit par Michel Deutsch), Paris, Denoël, 1980, p. 543.

## Option zéro: que coûte l'absence de formation?

**MODE D'APPLICATION:**

- Le coût de l'absence de formation est inhérent aux besoins définis. Le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement professionnel est d'avis que le fait de ne pas offrir de formation n'est pas une option.

# 10.6
# MESURES VISANT À APPUYER LA PARTICIPATION

## 10.6.1
## ACTION POSITIVE

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité, admissibilité |
| Groupes cibles: | Groupes spéciaux et défavorisés |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Action positive

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Assurer une aide en matière d'accroissement des compétences professionnelles, notamment en accordant des congés à tous les Canadiens et, dans la phase initiale, se concentrer sur les groupes cibles jugés prioritaires et où les besoins sont les plus grands.
- Se servir de l'action positive pour identifier les groupes cibles choisis de manière à réduire le fossé entre les niveaux d'instruction. Informer et motiver ces groupes cibles. Financer la formation et, «au besoin, les congés,» grâce à des fonds gouvernementaux.
- Il est raisonnable de tenir compte de toute la société canadienne, au lieu de faire une distinction entre la population active et le reste de la société en se concentrant sur des congés de perfectionnement professionnel destinés à ceux qui ont actuellement un emploi.
- Le congé pour l'éducation des enfants est actuellement considéré comme une période d'emploi aux fins du Régime de pensions du Canada. Le congé de perfectionnement professionnel pourrait être un congé prélevé sur les crédits de congés alloués pour s'acquitter d'obligations familiales.

**OBJECTIFS:**

- favoriser la réduction du chômage
- augmenter la participation des femmes
- permettre de réduire l'analphabétisme fonctionnel
- permettre de combler les lacunes dues aux systèmes d'enseignement primaire et secondaire, particulièrement dans le domaine des mathématiques et des sciences
- aider les groupes défavorisés

**FINANCEMENT:**

- nouveau financement
- redéploiement du financement actuel
- utilisation des fonds d'aide aux étudiants

**EXÉCUTION:**

- Secrétariat d'État
- Emploi et Immigration Canada
- Conseils de l'apprentissage

# 10.6.2
# SURMONTER LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT ET À LA FORMATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, équité, admissibilité |
| Groupes cibles: | Groupes spéciaux et défavorisés et tous les Canadiens |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Surmonter les obstacles à l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Prendre les mesures d'action positive nécessaires pour surmonter les obstacles à l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation pour les groupes défavorisés, selon les besoins particuliers de chaque groupe, notamment en ce qui concerne: les femmes, ceux qui sont géographiquement défavorisés, les travailleurs âgés, les handicapés physiques ou mentaux, les populations autochtones, les personnes éprouvant des difficultés d'ordre linguistique, culturel ou les analphabètes, les migrants, les travailleurs isolés, les pensionnaires d'établissements correctionnels et les groupes d'âge faisant l'objet d'un traitement injuste. Les moyens qui servent à surmonter les obstacles à la participation globale comprennent:

  a. l'encouragement de programmes plus adéquats d'éducation de base des adultes. Ces programmes seraient conçus et organisés de manière à répondre aux besoins des utilisateurs et à favoriser une participation plus active de ces derniers;

  b. la reconnaissance de l'interaction directe entre l'enseignement et les pratiques d'emploi souligne le besoin de l'action positive visant une juste participation proportionnelle des groupes visés et la qualité de la formation et de l'enseignement doit être harmonisée avec l'action positive menée pour assurer l'établissement de pratiques d'embauche équitables pour tous les types d'emploi, offrir des possibilités égales de promotion et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, favoriser la connaissance de la protection accordée par les syndicats et par la Loi et son application, et enfin, prévenir le sexisme, le harcèlement sexuel ou d'autres pratiques discriminatoires. Pour identifier les problèmes qui se posent et mettre en œuvre des solutions appropriées, on doit adopter des mesures législatives et des conventions négociées collectivement. Cette responsabilité incombe aux divers niveaux de gouvernements, aux employeurs et aux syndicats. Il est urgent d'établir des programmes d'action positive visant à favoriser un accès égal et une présence égale des femmes, en supprimant l'habituelle discrimination à l'égard des emplois dits «traditionnellement féminins» et en assurant l'attribution à des femmes de nouveaux emplois spécialisés dans le domaine de la technologie de pointe ainsi que leur inscription à des programmes de formation nécessaires pour occuper ces emplois;

  c. la conception, le débit et l'accessibilité à des cours spéciaux visant à surmonter les obstacles à l'éducation qui entravent leur pleine participation, à part égale, aux programmes d'éducation et de formation ouverts à tous, tels que manque d'éducation de base des adultes, analphabétisme fonctionnel, méconnaissance des chiffres, nécessité «d'apprendre à apprendre» et handicaps spécifiques à chaque groupe défavorisé. Il est possible que, pour accorder un traitement égal aux femmes et aux membres d'autres groupes défavorisés, on doive encourager un grand nombre d'entre eux à participer aux cours offerts;

d. encourager la conclusion d'accords patronaux-syndicaux afin de faciliter l'accès aux programmes nécessaires pour compenser les pratiques discriminatoires ou les antécédents différents qui entravent la participation réelle au travail. Par exemple, créer des cours du type: «l'anglais ou le français en tant que langue de travail» ou «les mathématiques en milieu de travail: comprendre les calibres, les bleus et les fiches de paye»;

e. encourager l'utilisation de divers lieux d'apprentissage où les apprenants adultes se sentent plus à l'aise que derrière un pupitre d'écolier ou dans une salle de classes; par exemple, les salles de réunion ou les salles de repos inoccupées des lieux de travail, les salles de réunions syndicales, les lieux de réunion de fraternités, de groupes ethniques ou autres installations communautaires;

f. utiliser des méthodes modernes et dynamiques d'apprendre, surtout conçues pour régler les problèmes éducatifs qui se posent aux adultes. Ceci est particulièrement important pour permettre aux participants de surmonter une expérience scolaire négative, de mieux se concentrer malgré les distractions ou préoccupations journalières, de surmonter des expériences négatives au travail;

g. recruter activement — et, au besoin, former — des éducateurs ou des animateurs choisis au sein même de ces groupes défavorisés;

h. reconnaître la valeur éducative de la grande variété d'expériences et de points de vue que l'on trouve dans les diverses couches économiques, sociales et culturelles des milieux défavorisés;

i. créer, grâce à un financement particulier du gouvernement, des programmes d'instruction et de formation destinés aux personnes en chômage et défavorisées qui ne font pas partie, actuellement, de la population active, par exemple, les ménagères, certaines personnes résidant dans les réserves, celles qui touchent des prestations d'aide sociale ou les pensionnaires d'établissements correctionnels;

j. fournir des installations d'enseignement et de formation aux Canadiens qui vivent et travaillent dans des régions isolées, notamment, en prenant des mesures visant à maximiser les activités éducatives sur place, en utilisant toutes les ressources disponibles: éducateurs/animateurs/ animateurs de groupes d'étude, particulièrement dans le domaine des industries extractives et les professions connexes (construction, entretien et services). Encourager et planifier la participation à des programmes de l'enseignement à distance assurés par l'intermédiaire de cours télévisés ou enregistrés au magnétoscope et, particulièrement, de cours télévisés à rétroaction;

k. assurer une garde adéquate des enfants;

l. assurer une protection appropriée du revenu normal, des avantages sociaux, de la sécurité de l'emploi et de la protection accordée aux victimes d'accidents du travail pendant qu'ils suivent des cours ou participent à des programmes de formation dans les locaux de l'employeur ou en dehors de ceux-ci. Bien que cette protection soit importante pour tout le monde, elle l'est particulièrement pour vaincre les préoccupations et les doutes des personnes défavorisées, préoccupations et doutes qui, dans bien des cas, sont justifiés par une ou plusieurs expériences malheureuses;

m. reconnaître la légitimité de la demande de programmes de formation et de recyclage dans leur propre langue faite par les populations autochtones (comme cela a été mentionné à la Conférence d'Omanmawi-Atoskewin intitulée: (Travaillons ensemble), qui s'est tenue à Regina en novembre 1981 et lors des conférences locales et provinciales des francophones (organisées en mai et juin 1983 par l'Association canadienne-française de l'Ontario — ACFO);

n. créer des ateliers spéciaux ou protégés de formation pour les jeunes ou les personnes handicapées. Dans ce cas, le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs ont à prendre des précautions pour prévenir la concurrence injuste ou l'exploitation fondée sur la réduction des normes salariales et des conditions de travail ou la mise sur pied «d'ateliers d'exploitation protégés»; et

o. mettre en application des programmes de formation innovateurs, visant notamment à encourager les gens à se diriger vers de nouveaux métiers ou professions et répondant aux besoins des migrants, des saisonniers ou des travailleurs défavorisés de certaines régions, qu'ils soient d'origines canadienne ou étrangère.

**OBJECTIFS:**

- bon nombre de Canadiens ont été mis dans la situation difficile, improductive et surtout injuste de faire l'objet d'une discrimination dans la vie socio-économique de notre pays. Les obstacles imposés à la participation entière et équitable à l'instruction et à la formation nécessaires pour bien fonctionner dans la société et au travail sont un volet important de discrimination. Les personnes défavorisées sont souvent pauvres. Les programmes de formation qui défavorisent les personnes pauvres, — c'est-à-dire qui ne prévoient pas de congés payés — sont aussi une forme de discrimination

- les gouvernements — en tant que législateurs et applicateurs de la loi et en tant qu'employeurs — tout comme les employeurs du secteur privé et les syndicats d'ailleurs — ont chacun leur part de responsabilité. Les personnes défavorisées elles-mêmes, du fait des gouvernements qu'elles élisent ou font tomber, les employeurs qui les dirigent et les syndicats qui, bien souvent, les représentent, sans oublier toutes leurs organisations communautaires, ont leur propre rôle à jouer dans la lutte contre la discrimination

- il faut prêter une attention particulière aux femmes, aux handicapés, aux populations autochtones, aux personnes que leurs antécédents ethniques ou culturels mettent en position de faiblesse dans un milieu anglophone ou francophone, de même qu'aux personnes qui n'ont pas suffisamment d'instruction pour «fonctionner» convenablement. Nombre de jeunes doivent encore acquérir l'expérience de travail élémentaire nécessaire pour obtenir un emploi. Ils sont privés des possibilités d'apprentissage qui pourraient leur permettre de surmonter cet obstacle. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes qui ont quitté l'école prématurément, quel que soit le motif de cet abandon. Par ailleurs, on refuse d'accorder à beaucoup de travailleurs plus âgés la possibilité d'apprendre, dans une société trop prompte à taxer leur instruction ou leur formation de «perte de temps et d'argent». Même lorsque des programmes de formation ou de recyclage offerts coïncident avec des changements technologiques, trop souvent, l'objectif visé par ces programmes est l'adaptation passive de l'être humain au changement et non une interaction moderne entre les personnes, les machines et les techniques. Par conséquent, ces programmes ne font qu'aggraver les problèmes pour les groupes défavorisés concernés. Si notre objectif est l'utilisation «humaine» des êtres humains, nous devons supprimer les obstacles à leur épanouissement

**FINANCEMENT:**

- extension et redéploiement des fonds actuels fournis par les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux

**EXÉCUTION:**

- gouvernements, travailleurs et patronat

## 10.6.3
## FORMATION DES FORMATEURS CHARGÉS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, admissibilité, coordination, participation |
| Groupe cible: | Éducateurs des adultes |
| Mise en œuvre: | À court terme |

## Formation des formateurs chargés de l'éducation des adultes

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- Favoriser le perfectionnement de formateurs adultes compétents, chargés de l'éducation des adultes à temps partiel, et veiller à ce qu'ils soient disponibles en milieu industriel ou professionnel pour:

  a. accroître les possibilités d'accès aux programmes d'éducation et de formation offertes aux travailleurs pour répondre aux besoins d'une société moderne et démocratique; et

  b. veiller à ce que les nouvelles mesures relatives à l'éducation des travailleurs adultes soient appliquées par un personnel qualifié à l'aide de méthodes appropriées d'apprendre.

- Encourager les établissements d'enseignement professionnel et les syndicats à participer à la création du plus vaste réseau possible d'éducateurs œuvrant en milieu de travail.

- Le soutien accordé par le gouvernement à ces programmes devrait se traduire par un investissement dans leur financement et par l'encouragement donné au patronat que soit accordé le temps nécessaire pour la formation des formateurs. En tant qu'employeurs, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient donner l'exemple dans leur champ de compétence respectif.

**OBJECTIFS:**

- améliorer la qualité et la pertinence de la formation et de l'éducation et remédier à l'absence actuelle de programmes et de possibilités d'accès à l'éducation
- fournir un point de ralliement aux employés désireux de participer à la formation et à l'éducation théorique et pratique ou formelle et informelle
- encourager la formation de formateurs, de facilitateurs, bref «d'animateurs» œuvrant en milieu de travail et choisis parmi les travailleurs eux-mêmes
- faire appel à des travailleurs capables de comprendre les préoccupations et les aspirations de leurs collègues lors de l'élaboration et de l'exécution des programmes d'éducation nécessaires aux travailleurs
- sensibiliser les établissements de formation et d'enseignement aux besoins des travailleurs adultes

**FINANCEMENT:**

- nouveau
- réaffectation des ressources actuelles

**EXÉCUTION:**

- programmes d'éducation et de formation en cours d'emploi
- groupes et associations communautaires
- syndicats

# 10.6.4
# PERFECTIONNEMENT DES DÉLÉGUÉS À LA FORMATION

| | |
|---|---|
| Objet: | Accessibilité, coordination, participation |
| Groupe cible: | Éducateurs des adultes |
| Mise en œuvre: | À court terme |

«Par exemple, l'employeur pourrait accorder une heure de disponibilité par semaine au délégué à la formation qui représente 100 employés ou plus. Il serait alors recommandé qu'aucun délégué à la formation ne soit tenu de servir plus de 125 employés.
L'expérience a prouvé qu'il est plus efficace de se servir de l'approche par équipe et, par conséquent, d'avoir une unité minimale allant jusqu'à 249 employés.»

Daniel Benedict, membre du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, juin 1983.

## Perfectionnement des délégués à la formation

**DESCRIPTION ET MODE D'APPLICATION:**

- La sensibilisation croissante à la nécessité d'adopter des politiques qui accorderaient aux travailleurs canadiens un bien plus vaste accès à l'éducation et à la formation doit être accompagnée de la formation simultanée, sur les lieux de travail, d'instructeurs, d'animateurs, de stimulateurs, de facilitateurs et, en général, de ce que l'on appelle à bon escient des animateurs. Étant donné qu'ils comprennent les préoccupations et les aspirations de leurs camarades de travail, on peut et doit former, encourager et utiliser adéquatement les délégués à la formation, en leur donnant et en leur transmettant des renseignements et des conseils sur les programmes d'apprentissage disponibles aux travailleurs.
- Encourager le perfectionnement de délégués à la formation compétents, œuvrant à temps partiel, et veiller à ce qu'ils soient disponibles en milieu industriel ou professionnel.
- Les établissements d'enseignement professionnel et les services d'éducation des syndicats devraient être encouragés à participer à la création du plus vaste réseau possible de délégués élus à la formation œuvrant en milieu de travail.

**OBJECTIFS:**

- accroître les possibilités d'accès aux programmes d'éducation et de formation offertes aux travailleurs adultes pour répondre aux besoins d'une société moderne et démocratique
- veiller à ce que les travailleurs soient au courant des nouvelles initiatives relatives à l'éducation des travailleurs qui leur sont disponibles, par le truchement d'un mécanisme mis au point par eux-mêmes

**FINANCEMENT:**

- nouveau, public et privé
- le soutien du gouvernement devrait se traduire par un nouvel investissement financier et par un encouragement au patronat afin que soit accordé le temps nécessaire pour le perfectionnement des délégués à la formation, pour la mise à jour de leurs connaissances et pour leur accessibilité à l'unité de négociation ou aux groupes d'employés qu'ils représentent

**EXÉCUTION:**

- les gouvernements et les employeurs
- en tant qu'employeurs, les gouvernements devraient donner l'exemple dans leur champ de compétence respectif

# APPENDICES

## ANNEXE I

### Analyse statistique de Travail Canada sur les clauses relatives au congé-éducation dans les conventions collectives et les lettres d'intention

En 1983, à la demande du Groupe de travail, Travail Canada a procédé à une analyse informatique des clauses relatives au congé-éducation, de quelque nature qu'elles soient, dans les conventions collectives ou les lettres d'intention qui sont jointes à ces dernières au Canada. Gardant à l'esprit l'expérience acquise lors de l'établissement de statistiques pour le rapport de la Commission Adams, les recherches dans les dossiers, les procédés d'échantillonnage ainsi que les données d'entreprises particulières et d'industries, le personnel du Ministère a amélioré le questionnaire et le processus d'analyse. Les résultats de cette dernière sont publiés séparément à titre documentaire.

L'analyse de Travail Canada portait sur 2,235 conventions collectives touchant quelque 2,440,000 employés qui travaillent dans des unités de négociation composées de 200 travailleurs ou plus. Ces chiffres représentent environ le quart des salariés au Canada. Afin de rendre compte de la définition très large donnée à l'éducation et à la formation, et afin de prévenir toute conclusion hâtive, Travail Canada a établi que 1,720 conventions collectives (visant 2,135,500 travailleurs) avaient une certaine expérience de l'éducation et de la formation, expérience allant de 3 heures à 3 ans, que ce soit en cours d'emploi, à un bureau syndical ou à l'université.

De l'échantillon, 269 conventions visant 438,000 travailleurs ont été choisies. Elles constituaient environ la moitié de la matrice d'échantillonnage qui a été pondérée en faveur des secteurs industriels où l'on retrouvait une certaine forme de formation ou d'éducation (sans qu'il s'agisse nécessairement de formation syndicale ou du congé-éducation payé).

L'analyse des 269 contrats a révélé que, même si presque tous comportaient une ou plusieurs clauses relatives à la formation, une bonne part d'entre eux (70%) ne faisaient aucunement allusion à des congés à cette fin, tandis que seulement 28% prévoyaient le paiement du plein salaire et, de cette proportion, la plupart des clauses (52%) prévoyaient le plein salaire seulement lorsqu'il s'agissait de formation en cours d'emploi. Treize autres pour cent de ces clauses prévoyaient le paiement partiel du salaire.

Des 269 conventions, 72 (27%) comportaient des clauses relatives à la formation syndicale, mais 38 de ces clauses (53%) ne précisaient pas la durée de l'absence permise, deux ne stipulaient que quelques heures, 22 un certain nombre de jours (parmi ce nombre, 13 prévoyaient 20 jours de congé) et 3 accordaient un an ou plus.

En ce qui concerne le versement des salaires, seulement 9 conventions comportant des clauses relatives à la formation syndicale (12.5%) prévoyaient le paiement du salaire, mais 21 autres (29%) contenaient des dispositions en vue du versement d'une certaine somme à un fonds syndical pour l'éducation et, dans le cas des TUA, ce fonds servait à payer aux travailleurs ou aux instructeurs le salaire perdu. Par conséquent, près de la moitié des contrats comportant des clauses de formation syndicale prévoyaient le remboursement du salaire.

Sans vouloir commenter tous les tableaux du présent rapport, et conscient de l'impossibilité de tirer des conclusions à grande portée à partir de l'échantillon représentant moins d'un demi-million de travailleurs, il est à remarquer que 99 des 269 conventions étudiées (37%) stipulaient des clauses pour un type de formation (changements technologiques), qui était presque inexistante il y a quelques années. Trente-trois pour cent de ces clauses accordaient le plein salaire. Un pas, un très petit pas, dans la bonne direction.

## RÉFÉRENCES

### Chapitre un — Apprendre: le contexte économique


1 Comité de politique économique, Groupe spécial de politiques d'adaptation positive. Rapport final, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1982, p. 140.

2 Ministère des Finances, *Les perspectives économiques du Canada*, Ottawa (Ontario), avril 1983, p. 4.

3 Groupe de recherche sur l'évaluation des programmes sociaux, *Étude sur les programmes de congé de perfectionnement dans le secteur privé au Canada*, Université Queen's, Kingston (Ontario), avril 1983. Document d'information nº 13 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

4 *Revue économique mensuelle*, Ottawa (Ontario), juin 1983.

5 Conférence des évêques catholiques du Canada. *Réflexions morales sur la crise économique*, Ottawa 1983.

6 Conférence nationale sur la crise économique, Ottawa, 1er mars 1983. Lors de cette rencontre, Dennis McDermott a parlé d'une «récession planifiée».

7 *Op. cit.*, ministère des Finances, p. 19.

8 AMC, *Manufacturing Monitor* (Contrôle de la fabrication), printemps 1983, Toronto, p. 1.

9 AMC, *Enterprise*, Toronto, 27 juin 1983, p. 4.

10 Tiré en entier du numéro de juin 1983 de la *Revue de la Banque du Canada*. Les chiffres avancés sont considérés par certains plus conservateurs que les données comparables de Statistique Canada et du ministère de l'Industrie et du Commerce.

11 *Op. cit.*, ministère des Finances, pp. 16 et 19.

12 *Op. cit.*, ministère des Finances, p. 21.

13 Louis Emmerij, *L'importance des aspects financiers du congé-éducation payé*, Paris, OCDE 1982, pp. 1 et 6.

14 Luc Bourgie et Michel Rochon, *Robotique et bureautique: révolution du travail*, CEIC, Ottawa (Ontario), p. 51.

15 CEC, *Les enjeux du progrès: innovations, commerce et croissances*, 1983.

16 Entrevue rapportée dans le *Sunday Star*, Toronto, 10 juillet 1983.

17 Entrevue rapportée dans le *Sunday Star*, Toronto, 10 juillet 1983.

18 Notes d'une allocution à la Conférence de Couchiching, 28 juillet 1983.

19 *Op. cit.*, Bourgie et Rochon.

20 Uri Zohar, *La fabrication canadienne: étude de la productivité et du changement technologique*, Institut canadien de politique économique, Ottawa (Ontario), 1982, vol. 1, pp. 4, 8 et 91.

21 Le critère de «croissance économique» est fondé sur des économies d'échelles croissantes et celui de «efficacité de la main-d'œuvre» sur une très forte complémentarité de la main-d'œuvre et du capital à la production.

## Chapitre deux — Conditions d'apprentissage

[1] Adaptation d'un article de Lynn E. Wilkinson «What Expense Not Training?», *College Canada*, Association des collèges communautaires du Canada, mars-avril 1983.

[2] Joanne Harack Hayne, Norman Pearson et Patrick Sweet, *Évaluation du capital humain: vers la création d'une industrie canadienne des ressources humaines*, Ryerson Polytechnical Institute, Toronto, mars 1983. Document d'information nº 28 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[3] Adaptation de: *The Evaluation of Continuing Education for Professionals — A Systems View*, Division of Academic and Professional Programs, University of Washington, Seattle, 1979.

[4] Paul Lengrand, *Introduction à l'éducation permanente*, UNESCO, Paris, 1975.

[5] En 1977, 32% de la population active avait terminé des études postsecondaires ou poursuivi une formation au-delà du secondaire. En 1990, cette proportion devrait tomber à 4%. G. Picot, *L'évolution du profil scolaire des Canadiens — 1961-2000*, Statistique Canada, mars 1980.

[6] Frank Feather, *La formation et le recyclage dans les prochaines années — besoins et possibilités*, Global Management Bureau Inc., Toronto, mars 1983. Document d'information nº 6 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[7] *Les dernières tendances dans les inscriptions et les diplômes décernés au sein des universités canadiennes*, ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie, février 1982.

[8] «Profession d'importance nationale»: profession pour laquelle l'offre est réduite, considérée comme ayant une importance économique suffisante pour le pays et pour qu'on la désigne ainsi.

[9] David A. Dodge et Lynn E. Wilkinson, adaptation du document intitulé «Employment Training — A Government Perspective», *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, Montréal, XII-3, 1982.

[10] Voir, par exemple, le document de l'Institut canadien d'éducation des adultes et de la Canadian Association for Adult Education *Du point de vue des adultes/Adult's Point of View*, octobre 1982.

[11] Heather Menzies, *Computers on the Job: Surveying Canada's Microcomputer Revolution*, James Lorimer & Co., Toronto, 1982.

[12] *Qui fait tourner la roue? Compte rendu de l'atelier sur les femmes et l'enseignement des sciences au Canada*, Conseil des sciences du Canada, janvier 1982.

[13] Alan M. Thomas, *Différentes étapes pour rendre le congé-éducation accessible à tous*, Salasan Associates, Toronto, mars 1983. Document d'information nº 9 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[14] Il s'agit d'estimations très rudimentaires. Pour de plus amples renseignements sur la préparation professionnelle des finissants des écoles secondaires de l'Ontario, voir Groupe de recherche sur l'évaluation des programmes sociaux, *Études sur les programmes de congé de perfectionnement dans le secteur privé du Canada*, Université Queen's, Kingston (Ontario), avril 1983. Document d'information nº 13 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement. Les estimations du niveau postsecondaire sont tirées de: W. Clark, M.S. Devereaux et Z. Zsigmond, *Les classes en 2001*, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), février 1979. Les résultats de leur étude montrent que 19% des diplômés universitaires ont accepté un emploi sans rapport avec leurs études; 39% ont trouvé un travail partiellement lié à leurs études. Au niveau collégial, les pourcentages respectifs s'établissent à 11% et 22%.

[15] R. Bélanger, D. Lynd et M. Mouelhi, *L'Université à temps partiel: majorité de diplômés de demain*, Statistique Canada, nº 81-573, Ottawa, 1982.

[16] Kjell Rubenson, *Obstacles à la participation à l'éducation des adultes*, département de l'administration, de l'éducation des adultes et de l'éducation supérieure, Université de Colombie-Britannique, Vancouver (C.-B.), mars 1983. Document d'information nº 4 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[17] Catherine M. Casserly, *Do Canadians Do What They Want To Do? — An Examination of our Values and Use of Time* (Les Canadiens font-ils ce qu'ils veulent faire? — Examen de nos valeurs et de notre usage du temps), document rédigé à l'intention de la Canadian Counselling Association, Victoria (C.-B.), juin 1982.

[18] CAAE, *Le congé-éducation payé*, Toronto, avril 1983. Document d'information nº 15 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[19] James A. Draper et Ralph J. Clark, *Adult Basic and Literacy Education: Teaching and Support Programs Within Selected Colleges and Universities in Canada*, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 1980.

[20] James G. Murray et Marguerite Ceshi-Smith, *The Training of University Adult Educators: A Survey of Issues and Concerns*, Canadian Association of University Continuing Education, juin 1982.

[21] Conseil des sciences du Canada, *Préparons la société informatisée: demain il sera trop tard*, Conseil des sciences du Canada, rapport nº 33, 1982.

## Chapitre trois — L'expérience des autres pays en matière de congés-éducation

[1] Rencontre des experts du congé-éducation payé, OIT, Genève, du 10 au 21 janvier 1972, p. 55.

[2] Jean-Marie Luttringer et Bernard Pasquier, «Paid Educational Leave in Five European Countries» (Le congé-éducation payé dans cinq pays d'Europe), *Revue internationale du travail*, vol. 119, nº 4, juillet-août 1980.

[3] Konrad von Moltke et N. Schneevoigt, *Educational Leave for Employees*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1977.

[4] Alan M. Thomas, *Le congé de perfectionnement dans certains pays industrialisés: 1970-1983*, Salasan Associates, Toronto, printemps 1983, p. 15. Document d'information nº 1 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[5] Centre éducatif de recherche et d'innovation (CERI), *Development in Educational Leave of Absence*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1976.

[6] *Op. cit.*, Alan M. Thomas, p. 20.

[7] Rapport du comité d'enquête sur l'éducation et la formation, Australie, vol. 1, 1979, p. 533.

[8] *Op. cit.*, Konrad von Moltke et al., p. 235.

[9] *Op. cit.*, Jean-Marie Luttringer et al., p. 422.

[10] Bengtsson, CERI/OCDE, *Learning*, vol. nº 4, printemps 1978.

[11] *Op. cit.*, Alan M. Thomas, p. 37.

[12] Jain, 1978, p. 14.

[13] Sparrow, 1980, p. 49.

[14] Revue des relations de travail européennes.

[15] *Ibid.*, p. 33.

[16] Kjell Rubenson, *Obstacles à la participation à l'éducation des adultes*, département de l'administration, de l'éducation des adultes et de l'éducation supérieure, Université de Colombie-Britannique, Vancouver (C.-B.), mars 1983. Document d'information nº 4 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[17] A. Charnley, *Paid Education Leave*, Hart-Davis, Londres, 1975, p. 78.

[18] *Ibid.*, p. 73.

[19] Stanley D. Nolan, «PEL: Who Reaps the Benefits?» (Le congé-éducation payé: à qui profite-t-il?), *Monthly Labour Review*, mai 1978, p. 41.

[20] David Stager, *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*, Université de Toronto, février 1983. Document d'information nº 11 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[21] *Op. cit.*, Jean-Marie Lœttringer et al., p. 418.

[22] *Op. cit.*, A. Charnley, p. 46.

[23] *Op. cit.*, Konrad von Moltke et al., p. 29.

[24] *Op. cit.*, Alan M. Thomas, pp. 22-23.

[25] *Op. cit.*, J. Bengtsson.

[26] Peter Chinloy, *Éducation et productivité: le congé de perfectionnement et ses répercussions*, Université de Colombie-Britannique, Vancouver, mars 1983. Document d'information nº 5 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[27] Peter Drucker, «What We Can Learn from Japanese Management», *Harvard Business Review*, mars-avril 1971.

[28] *La micro-électronique au service de la collectivité* (In the Chips: Opportunities, People, Partnerships). Rapport du Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, Ottawa, 1982, p. 65.

[29] R.J. Adams, *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle pour les Canadiens au travail*, Université McMaster, Hamilton, Ontario, mars 1983. Document d'information nº 2 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[30] Ian K. O'Malley, «Le congé-éducation payé en Australie, au Canada, en Irlande et au Royaume-Uni», *Revue internationale du travail*, Genève, Organisation internationale du Travail, vol. 121, nº 2, mars-avril 1982, pp. 176-177.

## Chapitre cinq — Point de vue des syndicats sur le congé-éducation

[1] R.J. Adams, P.M. Draper, Claude Ducharme. *L'éducation et le travailleur canadien.* Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, Travail Canada, Ottawa, juin 1979.

[2] D'Arcy Martin et Ian Curtin, *L'école des épreuves: la planification du marché du travail et le congé de perfectionnement*, Congrès du travail du Canada, printemps 1983. Document d'information nº 19 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

## Chapitre six — Point de vue des provinces

[1] J.A. Corry, *Jurisdiction Under the Constitution in Education in Canada.*

[2] Tom Watson, Direction de l'évaluation et du perfectionnement des cours, CEIC, mars 1983.

## Chapitre sept — Point de vue du gouvernement fédéral

[1] Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1930.* Rapport du groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail, destiné au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, dans le cadre d'une collaboration avec les gouvernements et organismes provinciaux représentant divers éléments du secteur privé, juillet 1981.

[2] Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences — travailleurs qualifiés et emplois durant les années 1980*, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

[3] Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, 1977.

[4] Chiffre donné par les représentants du Secrétariat d'État en mai 1983.

[5] Chiffre donné par les représentants de Travail Canada en mai 1983.

[6] Communiqué du Secrétariat d'État du 18 mars 1983: «Plan d'amélioration du programme d'aide aux étudiants».

[7] B. Patterson, *Mesures visant à encourager la recherche et la formation*, Direction universitaire, ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie, Ottawa (Ontario), janvier 1983. Document d'information nº 31 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[8] Conseil des sciences du Canada, *Who Turns the Wheel?* Rapport rédigé par Janet Ferguson, en janvier 1982, pour le Conseil des sciences.

[9] Département d'État au Développement économique et régional. Notes pour un discours de M. Donald Johnston au Conference Board of Canada, le 20 janvier 1983, p. 8.

[10] Réponse permanente du gouvernement du Canada à *Obstacles*, le rapport du comité spécial sur les handicapés (février 1981), Chambre des communes, Ottawa, 1982.

[11] Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*. Rapport du groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, Ottawa, 1982.

[12] *Ibid.*, pp. 17-18.

## Chapitre huit — Mesures à prendre

[1] ICEA, *Le congé-éducation au Canada: un choix politique — Étude des expériences étrangères*, Montréal (Québec), avril 1983. Document d'information nº 14(A) préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement.

[2] *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*, Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Chambre des communes, Ottawa, 1981.

[3] Michèle Jean et al., *Apprendre: une action volontaire et responsable*, CEFA (Commission Jean), Montréal (Québec), 1982.

## LISTE DES DOCUMENTS D'INFORMATION ET LEURS COLLABORATEURS

1 *Le congé de perfectionnement dans certains pays industrialisés: 1970-1983*; Alan M. Thomas, Salasan Associates.

2 *Vers une stratégie nationale de la formation professionnelle*; R.J. Adams, Université McMaster.

3 *Études de base des adultes dans les provinces atlantiques*; Strath Lane Associates.

4 *Obstacles à la participation à l'éducation des adultes*; Kjell Rubenson, Université de Colombie-Britannique.

5 *Éducation et productivité: le congé de perfectionnement et ses répercussions*; Peter Chinloy, Université de Colombie-Britannique.

6 *La formation et le recyclage dans les prochaines années: besoins et possibilités*; Frank Feather, Global Management Bureau, Inc.

7 *Le congé d'étude payé et la formation continue des professionnels de la santé*; Robert C. Gobert, Université de Colombie-Britannique.

8 *Chaque chose en son temps: l'équité pour les femmes et le congé de perfectionnement payé*; Jane Adams, Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.

9 *Congé-éducation: différentes étapes pour rendre le congé-éducation accessible à tous*; Alan M. Thomas, Salasan Associates.

10 *L'enseignement personnalisé et l'éducation permanente*; Donald Glendenning et Wayne Mason, Collège Holland.

11 *La capacité du système d'éducation de répondre aux besoins suscités par le congé de perfectionnement*; David Stager, Université de Toronto.

12 *Le congé de perfectionnement et le travailleur spécialisé*; Doug Lauchlan, Canadian Educational Planning Team.

13 *Études sur les programmes de congé de perfectionnement dans le secteur privé du Canada*; Groupe de recherche sur l'évaluation des programmes sociaux, Université Queen's.

14a *Le congé-éducation au Canada: un choix politique — Études des expériences étrangères*; Institut canadien d'éducation des adultes. (version originale)

14b *La participation des adultes à l'éducation et la formation et les besoins face au congé-éducation*; Institut canadien d'éducation des adultes. (version originale)

15 *Le congé-éducation payé*; Canadian Association for Adult Education.

16 *Le congé de perfectionnement pour suivre un enseignement postsecondaire*; B. Ahamad, Ahamad Consultants Ltd.

17 *Étude sur l'expérience syndicale dans le domaine de l'éducation dans les provinces atlantiques*; John W. Kingston.

18 *Raison d'être du congé-éducation payé et de l'éducation récurrente*; Frank X. Wall et Arthur A. Kube, Congrès du travail du Canada.

19 *L'écoles des épreuves: la planification du marché du travail et le congé de perfectionnement*; Congrès du travail du Canada.

20 *Expériences, attitudes et intentions du mouvement syndical québécois face au congé-éducation payé*; Normand Caron. (version originale)

21 *Les problèmes qui se posent aux travailleurs des Prairies et des Territoires dont l'accès aux études et à l'emploi est rendu difficile par leur manque d'instruction*; Noel Stoodley, Congrès du travail du Canada.

22 *Les collèges communautaires et le congé de perfectionnement*; Doug Lauchlan, Canadian Educational Planning Team.

23 *Systèmes de traitement et l'enregistrement des données à l'appui d'un programme canadien de congé de perfectionnement*; Keith E. Glancy, Council on the Continuing Education Unit.

24 Groupe d'étude sur le congé de perfectionnement. *Accès au système: la situation critique des non intégrés*; Doug Lauchlan, Canadian Educational Planning Team.

[25] *Les enjeux de la formation des travailleurs et des travailleuses en emploi*; Pierre Paquet. (version originale)

[26] *Réflexions en vue d'une politique du congé de perfectionnement*; John Kettle, John Kettle Inc. et Marc Zwelling, Vector Public Education Inc.

[27] *Travail partagé, emploi partagé et congé de perfectionnement*; Gerald S. Swartz.

[28] *Évaluation du capital humain: pour une meilleure exploitation des ressources humaines du Canada*; Joanne Harack, Norman Pearson and Patrick Sweet, Ryerson Polytechnical Institute.

[29] *Le programme des normes interprovinciales, un modèle de souplesse et de collaboration*; Tom Watson, Direction de la formation, CEIC.

[30] *Formateur d'adultes: une profession naissante et nécessaire*; Lou Reeves, Direction de la formation, CEIC.

[31] *Mesures visant à encourager la recherche et la formation*; Direction universitaire, MEST.

[32] *Travail à temps partiel et congé de perfectionnement*; Marilyn Mohan et Gerald Swartz.

[33] *Analyse des dispositions relatives aux ententes collectives, à la formation et au recyclage*; Division de la négociation collective, Direction des données sur le travail, Travail Canada.

Emploi et Immigration Canada disposera de résumés en français et en anglais des documents d'information dont les titres paraissent ci-dessus.

Ces résumés, de même que les documents d'information et le rapport du Groupe de travail, s'obtiennent en s'adressant à:

Distribution et renseignements
Division des Affaires publiques
Commission de l'emploi et de l'immigration Canada
140 Promenade du Portage, Ottawa, K1A 0J9
994-6313

## BIBLIOGRAPHIE


Abt. Associates Inc. *Education and Work Councils: Progress and Problems*. Washington, D.C., USA, 1980.

Adams, Roy J. *L'éducation et le travailleur canadien*. Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, Travail Canada, Direction des relations publiques, Ottawa-Hull, 1979.

Allmand, W. et al. *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*. Un rapport du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Chambre des communes, octobre 1981.

Anisef, Paul. *Accessibility: Barriers to Higher Education in Canada and Other Countries with Recommendations for Further Enhancing Accessibility in the Eighties*. Exposé présenté au Conseil des ministres de l'éducation à la Conférence sur les questions de l'enseignement postsecondaire pour les années 1980, Toronto, 19-22 octobre 1982.

Anisef, Paul, et al. *Is the Die Cast? Educational Achievements and Work Destinations of Ontario Youth: A Six Year Follow Up of the Critical Juncture High School Students*. Ministère des Collèges et Universités, Toronto, 1980.

Armstrong, Pat et Hugh. *Une majorité laborieuse: les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, février 1983.

Arnold, Lily. *How do we Cut the Cake*. Préparé pour la Canadian Association of Business Officers, Ottawa, mai 1981.

Association des manufacturiers canadiens. *Enterprise*. Toronto, 27 juin 1983.

Association des manufacturiers canadiens. *Manufacturing Monitor*. Toronto, printemps 1983.

Association des universités et collèges du Canada. *Affaires universitaires*. Ottawa.

Bélanger, R.; Lynd, D. et Mouelhi, M. *L'université à temps partiel: majorité des diplômés de demain*. Statistique Canada, Catalogue nº 81-573, novembre 1982.

Benedict, Daniel. *Education for Social Progress—The United Auto Workers Paid Educational Leave*. Congrès canadien du Travail, mars 1981.

Bengtsson, J. *Learning*. Vol., nº 4. Centre for Educational Research and Innovation/Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE), printemps 1978.

Betcherman, Gordon. *Les besoins en main-d'œuvre qualifiée: résultats de l'enquête sur les ressources humaines*. Conseil économique du Canada, 1982.

Botkin, James W.; Elmandjra, Mahdi et Maletza, Mircea. *No limits to Learning, Bridging the Human Gap*. Un rapport du Club de Rome, Pergamon International, 1979.

Bourgie, Luc et Rochon, Michel. *Robotique et bureautique: révolution du travail*. Un rapport préparé pour le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980, Commission de l'emploi et de l'immigration Canada, Ottawa, juillet 1981.

British Columbia Ministry of Education. *Report of the Distance Education Planning Group on a Delivery System for Distance Education in British Columbia*. Mars 1978.

Canadian Association for Adult Education/Institut canadien d'éducation des adultes. *From the Adult's Point of View/Du point de vue des adultes*. Toronto, octobre 1982.

Canadian Association of Adult Education. *Employment Issues and the Training System*. Toronto, novembre 1981.

Canadian Association for Adult Education. *Learning, Magazine*. Toronto.

Canadian Association of University Teachers. *CAUT Bulletin*. Ottawa.

Canadian Guidance and Counselling Association. *Approval of Sponsors of Continuing Education for Counsellors and Allied Helping Professions – Criteria and Procedures Manuals*. Document de travail, Ottawa, octobre 1982.

Carnegie Council on Policy Studies on Higher Education. *Three Thousand Futures – Final Report*. Jossey-Bass Publishers, 1980.

Carnvale, Anthony Patrick. *Human Capital: A High Yield Corporate Investment (Executive Summary)*. American Society for Training and Development, Washington, D.C., 1982.

Casserly, Catherine M. *Do Canadians Do What They Want? An Examination of Our Values and Use of Time*. (Les Canadiens font-ils ce qu'ils veulent faire? Examen de nos valeurs et de notre usage du temps), Canadian Guidance and Counselling Association, Victoria, (C.-B.), juin 1983.

Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement. *Situation actuelle du congé-éducation*. Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1976.

Cetron, Marvin et O'Toole, Thomas. *Encounters with the Future: A Forecast of Life into the 21st Century*. McGraw-Hill Book Company, Toronto, 1982.

Chambre des communes, Canada. *Obstacles*. Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, février 1981.

Chambre des communes, Canada (via le Secrétariat d'État). *Réaction soutenue du Gouvernement du Canada au rapport Obstacles*. Ottawa, 1982.

Charnley, Alan. *Paid Educational Leave*. Granada Publishing, Londres, 1975.

Cheng, Maisy et Larter, Sylvia. *Study of Returning Students, Part II. The Attitudes of Principals, Guidance Counsellors, Teachers and Students to Returning Students*. Service de recherche du Conseil scolaire de la ville de Toronto, décembre 1979.

Choate, Pat. *Retooling the American Work Force*. Northeast-Midwest Institute, Washington, D.C., juillet 1982.

Choate, Pat. "Technology and the Workers." *National Journal*, Washington, D.C., janvier 1983.

*Chronicle of Higher Education*. 1333 avenue New Hampshire, Washington, D.C.

Clark, W.; Devereaux, M.S. et Zsigmond, Z. *Les Classes en 2001*. Statistique Canada, février 1979.

Cohn, Elchanan. *The Economics of Education*. Lexington Books, Toronto, 1972.

Comfort, Alex. *A Good Age*. Mitchell Beazley Publishers Ltd., Londres, 1976.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Bulletin statistique annuel, 1981-82—Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada*. Ottawa, janvier 1983.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Habiletés génériques: clés du rendement professionnel*. Ottawa, 1978.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Habiletés génériques: familles d'emplois*. Ottawa, 1979.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Habiletés génériques: modèle de programme d'enseignement professionnel dans les écoles secondaires pour les métiers manuels*. Ottawa, 1979.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Habiletés génériques: possibilités d'adaptabilité dans les métiers manuels*. Ottawa, 1979.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Jobscan: étude de conception* (Jobscan: A Concept Study). Ottawa, 1980.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Perspectives d'emploi: pour une stratégie du marché du travail pour les années 1980*. Ottawa, avril 1983.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *Survey on Entry into Apprentice Training: A Summary Guide to the Finding.* Rapport préparé pour Interprovincial Standards Program Coordinating Committee, Ottawa, juillet 1981.

Commission de l'emploi et de l'immigration Canada. *La formation chez la femme: Programme national de formation* (Women in Training: National Training Program). Direction de la formation industrielle, Ottawa, février 1983.

Communauté économique européenne. *Nouvelles technologies et formation professionnelle.* Août 1982.

Condition féminine Canada. *La femme et le marché du travail au Canada: examen des politiques pour l'égalité des chances.* Rapport national du Canada au Groupe de travail nº 6 sur le rôle de la femme dans l'économie, Organisation de coopération et de développement économiques, Ottawa, janvier 1982.

Conférence canadienne des évêques catholiques. *Réflexions d'ordre moral sur la crise économique.* Ottawa, 1983.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes.* Ottawa, septembre 1982.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Travail à temps partiel: avantages restreints.* Ottawa, septembre 1982.

Conseil des ministres de l'éducation (Canada). *Aspects of Post-Secondary Education in Canada.* Préparé pour l'Organisation de coopération et de développement économiques, mai 1981.

Conseil des ministres de l'éducation (Canada). *Rapport du Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aide aux étudiants.* Secrétariat d'État, 1981.

Conseil des sciences du Canada. *Préparons la société informatisée: demain, il sera trop tard.* Rapport du Conseil des sciences du Canada, nº 33, 1982.

Conseil économique du Canada. *Deuxième exposé général – Vers une croissance économique équilibrée et soutenue.* Ottawa, 1965.

Conseil économique du Canada. *Dix-septième exposé annuel – Un climat d'incertitude.* Hull, Qué., 1980.

Conseil économique du Canada. *Les enjeux du progrès – innovations, commerce et croissance.* Ottawa, 1982.

Conseil économique du Canada. *Pénurie et carences: travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80.* Approvisionnements et Services Canada, juin 1982.

Conseil national du bien-être social. *La femme et la pauvreté.* Ottawa, octobre 1979.

*Continuum.* National University Continuing Education Association, Washington, D.C.

Council on the Continuing Education Unit. *The Continuing Education Unit Criteria and Guidelines.* Silver Spring, Maryland, 1979.

Cropley, A.J. *Towards a System of Lifelong Education.* UNESCO, Pergamon Press, Hambourg, 1980.

Cross, K. Patricia. *Adult Learners: Characteristics, Needs and Interests: Lifelong Learning in America.* Jossey-Bass, San Francisco, USA, 1979.

D'Antoni, Susan G. *Distance Education in Canada: The Need for an Information Base.* Ryerson Polytechnical Institute, Toronto, février 1982.

Daly, D.J. *Canadian Management: Past Recruitment Practices and Future Needs.* Mars 1980.

Dave, R.H. *Reflections on Lifelong Education and the School*. United Nations Education Scientific and Cultural Organization Institute for Education (UNESCO), Hambourg, 1975.

Denison, E.F. *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us*. Committee for Economic Development, USGPO, Washington, D.C., 1962.

Dickenson, J.F. *Report on a Study Tour of Canadian Colleges*. Exposé inédit. North Staffordshire Polytechnic, mai-juin 1981.

Dodge, David A. et Wilkinson, Lynn E. Employment Training – A Government Perspective. *The Canadian Journal of Higher Education*, XII-3. The Canadian Society for the Study of Higher Education, Montréal, 1982.

Draper, James et Alden, Harold. *The Continuing Education of Employees: A Review of Selected Policies in Ontario*. Ontario Institute for Studies in Education, Informal Series 18, Toronto, 1978.

Draper, James et Clark, Ralph J. *Adult Basic and Literacy Education: Teaching and Support Programs within Selected Colleges and Universities in Canada*. Ontario Institute for Studies in Education, Department of Adult Education, avril 1980.

Drucker, Peter. "What Can We Learn From Japanese Management?" *Harvard Business Review*, Boston, Mass., mars-avril 1981.

Dymond, W.R. *European Labour Markets and Policies Retrospect and Prospect*. Exposé présenté à l'Université Queen's, Kingston, (Ont.), février 1983.

Economic Policy Committee. *Special Group on Positive Adjustment Policies, Final Report*. Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1982.

Edmonds, Edward L. *The Adult Student: University Challenge*. University of Prince Edward Island, 1979.

Emmerij, Louis. *Paid Educational Leave with Particular Emphasis on its Financial Aspects*. Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1982.

Emploi et Immigration Canada. *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*. Rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail (le rapport Dodge), Ottawa-Hull, juillet 1981.

Fahidy, Thomas Z. *A New Venture in Graduate Education: Co-op PHd Programme in Chemical Engineering*. Chemical Engineering Education, vol. 14, nº 2, printemps 1980.

Ferguson, Janet. *Qui fait tourner la roue?* Compte rendu d'un Atelier sur «les femmes et l'enseignement des sciences au Canada», organisé par le Comité de l'enseignement des sciences auprès du Conseil des sciences du Canada. Ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, janvier 1982.

Foot, David K. *A Challenge of the 1980's: Unemployed and Labour Force Growth in Canada and the Provinces*. Institute for Policy Analysis, University of Toronto, Toronto, 1981.

Foot, David K. *Canada's Population Outlook: Demographic Futures and Economic Challenges*. James Lorimer and Company for Canadian Institute for Economic Policy, Toronto, 1982.

Foot, David K. *The Impact of Population Growth and Aging on the Future Canadian Labour Force*. Travail présenté à la Conférence de l'évolution du marché du travail dans les années 80, Université Queen's, Kingston, (Ont.), février 1983.

Frank, H. Eric. *Human Resource Development: The European Approach*. American Society for Training and Development, Gulf Publishing, Houston, Texas, 1974.

Freeman, Richard B. *The Work Force of the Future: An Overview, Work in America the Decade Ahead*. Van Nostrand Reinhold Company, Toronto, 1979.

Hamilton, W.B. *Scaling the Ivy Covered Wall: Some Reflections on the Evolution of the Learning Society*.

Hamrin, Robert D. "The Information Economy." *The Futurist*, vol. XV, nº 4, Washington, D.C., août 1981.

Harrington, Fred Harvey. *The Future of Adult Education: New Responsibilities of Colleges and Universities*. Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1977.

Hart, Gary. "Investing in People for the Information Age." *The Futurist*, Washington, D.C., février 1983.

*Harvard Business Review*. Boston, Mass.

Harvey, Andrew S. *How Canadians Use Their Time: Implications for Career Counselling*. Ninth National Consultation on Vocational Counselling, Exposé présenté à Emploi et Immigration Canada, Ottawa, janvier 1983.

Himmelstrup, Robinson Fielden. *Strategies for Lifelong Learning, a Symposium of Views from Europe and the USA*. University Centre of South Jutland, Esbjerg, 1981.

Humphreys, Elizabeth et Porter, John. *Part-Time Studies and University Accessibility*. Rapport préparé pour le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, octobre 1978.

Humphreys, Elizabeth. *Technological Change and the Office*. Étude technique nº 17, préparée pour le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail (le rapport Dodge), Ottawa, juillet 1981.

Informetrica. *Monthly Economic Review*. Ottawa, juin 1983.

Ishikawa, Toshio. "Vocational Training." *Japanese Industrial Relations Series*. The Japanese Institute of Labour, Tokyo, 1981.

Jean, Michèle, et al. *Apprendre: une action volontaire et responsable*. Commission d'étude sur la formation des adultes, Montréal, 1982.

Jean, Michèle, et al. *L'éducation des adultes au Québec: hypothèses de solutions*. Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec, 1982.

Johnston, l'honorable Donald. *Notes pour une allocution présentée au Conference Board of Canada*. Ministre d'État au Développement économique, 20 janvier 1983.

Jutland University. *Papers from International Meeting on Continuing Education*. Denmark, 1981.

Kendrick, John W. *International Comparisons of Recent Productivity Trends, Essays in Contemporary Economic Problems: Demand, Productivity, and Population*. American Enterprise Institute, Washington, D.C., 1981.

Kettle, John. "The Big Generation: What's Ahead for the Baby Boomers?" *The Futurist*, Washington, D.C., février 1981.

Larter, Sylvia et Eason, Gary. *The "Leaving School Early" Students: Characteristics and Opinions*. Board of Education for the City of Toronto, Research Department, (Service de recherche du Conseil scolaire de la ville de Toronto) novembre 1978.

Laskin, Bora. *Canadian Constitutional Law*. Carswell Co., Toronto, 1973.

Lengrand, Paul. *L'homme du devenir – vers une éducation permanente*. UNESCO, Paris, 1975.

Leontif, Wassily W. "The Distribution of Work and Income." *Scientific American*, vol. 247, nº 3, septembre 1982.

Leslie, Peter M. *Les universités canadiennes d'aujourd'hui et de demain: inscriptions, transformations et finances*. Association des universités et collèges du Canada, Ottawa, septembre 1980.

Levitan, Sar A. et Johnson, Clifford. "The Future of Work: Does it Belong to Us or to Robots?" *Monthly Labour Review*, vol. 105, nº 9, septembre 1982.

Luttringer, Jean-Marie et Pasquier, Bernard. "Paid Educational Leave in Five European Countries." (Le congé-éducation payé dans cinq pays d'Europe). *Revue internationale du travail*, vol. 119(4), Genève, juillet-août 1980.

Machlup, Fritz. *Education and Economic Growth*. University of Nebraska Press, Lincoln, USA, 1970.

Magun, S. "The Rise of Service Employment in the Canadian Economy". *Relations industrielles*, vol. 37, nº 3, 1982.

McConkey, Dale et Barrett, F.D. "Managing in the Age of the Robots". *Business Quarterly*, hiver 1982.

McMullen, K. *A Model of Lag Lengths for Innovation Adoption by Canadian Firms*. Economic Discussion Paper nº 216, avril 1982.

Menzies, Heather. *Computers on the Job: Surviving Canada's Microcomputer Revolution*. James Lorimer and Co., Toronto, 1982.

Menzies, Heather. *Computer Technology and the Education of Female Students*. Document d'information de la Fédération canadienne des enseignants, Ottawa, 1982.

Menzies, Heather. *Women and the Chip*. Institute for Research on Public Policy, Montréal, 1981.

Ministère des Finances. *Les Perspectives économiques du Canada*. Ottawa, avril 1983.

Ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie. *Les besoins de diplômés en génie jusqu'en 1985*. Document explicatif du MEST nº 18, Ottawa, 1981.

Ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie. *Les besoins de main-d'œuvre en recherche à la suite de l'accroissement des dépenses en R-D*. Document explicatif du MEST nº 17, Ottawa, 1981.

Ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie. *Les dernières tendances dans les inscriptions et les diplômes décernés au sein des universités canadiennes*. Document explicatif du MEST nº 14, Ottawa, 1981.

Ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie. *Les effectifs ayant une formation en recherche*. Document explicatif du MEST nº 16, Ottawa, 1981.

Ministère d'État chargé de la Science et de la Technologie. *Prévisions des effectifs universitaires jusqu'en l'an 2000*. Document explicatif du MEST nº 15, Ottawa, 1981.

Ministère d'État pour le Développement économique. *The Rocky Road to 1990's*. 1983.

Ministry of Transportation and Communication, *Societal Impacts of Microelectronics*. Communications Policy Branch, Toronto, mars 1982.

Morantz, Alan. "The Productivity Dilemma." *Working Life*, vol. 3, nº 1.

Murray, James G. et Cesch-Smith, Marguerite. *The Training of University Adult Educators: A Survey of Issues and Concerns*. Exposé de l'Association canadienne de l'éducation permanente universitaire, juin 1982.

Mushkin, Selma J. *Recurrent Education*. Government Printing Office, Washington, D.C., 1973.

National Voluntary Organizations. *Linking the National Voluntary Sector*. Vol. 1, nº 5, décem. 1982.

Nolan, S.D. "PEL: Who Reaps the Benefits?" *Monthly Labour Review*, mai 1978.

Nolfi, George J. et Honsen, Richard W. *Lifelong Learning – A New Perspective on Education.*

O'Malley, Ian K. "Paid Educational Leave in Australia, Canada, Ireland and the United Kingdom." *International Labour Review*, vol. 121, nº 2, Organisation internationale du Travail, Genève, mars-avril 1982.

Ontario Education Culture Authority. *Network: A Newsletter for Adult and Post-Secondary Educators*. TV Ontario, vol. 1, nº 1, janvier 1983.

Ontario Co-operative Education Association. "Into the 80's with Co-op Education." *Co-op Newsletter*, vol. IV, nº 2, 1981.

Ontario Ministry of Education. *Continuing Education: The Third System*. Toronto, 1981.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Draft Report by Working Party on Vocational Education and Training in the Future*. Paris, 1982.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Examens des politiques nationales d'éducation: Canada*. Paris, 1976.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Future of Educational Policies in a Changing Social and Economic Context*. Paris, 1978.

Organisation de coopération et de développement économiques. *L'Éducation récurrente: tendances et problèmes*. Paris, 1975.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Les politiques futures d'éducation et l'évolution économique et sociale*. Paris, 1979.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Situation actuelle du congé-éducation*. Paris, 1976.

Organisation internationale du Travail. *Meeting of Experts on Paid Educational Leave*. Genève, 10-21 janvier 1972.

Paukert, Liba. "Personal Preference, Social Change or Economic Necessity? Why Women Work?" *Labour and Society*, vol. 7, octobre-décembre 1982.

Pecci, Aurelio; Club of Rome. "Speech to the First Global Conference on the Future." *World Future Society*, Toronto, juillet 1980.

Peterson, Richard E. *Lifelong Learning in America*. Jossey-Bass Inc., San Francisco, USA, 1980.

Peterson, Richard et al. *Adult Education and Training in Industrialized Countries*. Praeger, N.Y., USA, 1982.

Picot, G. *L'évolution du profil scolaire des Canadiens de 1961 à 2000: projections du niveau d'instruction de la population et de la population active au Canada*. Statistique Canada, 1980.

Pike, Robert M. *Ceux qui n'iront pas à l'université et pourquoi: une étude sur l'accessibilité à l'enseignement supérieur au Canada*. Association des universités et collèges au Canada, Ottawa, 1970.

Porter, Marion R.; Porter, John et Blishen, Bernard. "Does Money Matter?" *Prospects for Higher Education*, Toronto, 1973.

Psacharopoulos, George. *Returns to Education – An International Comparison.* Jossey-Bass Inc., San Francisco, USA, 1973.

Regan, Ross H. *Vocational Education is for Learning a Living.* MTR Sales, Vancouver, (C.-B.), 1980.

Schmidt, Jeanette G. *Education for Older Adults: An Annotated Bibliography.* Ontario Institute for Studies and Education, Current Bibliography nº 14, Toronto, mars 1981.

Schuller, T. et Megarry, J. "Recurrent Education and Lifelong Learning." *World Yearbook of Education,* Nichols, N.Y., USA, 1979.

Schütze, Hans G. *Educational Leave in the Federal Republic of Germany.* Paris, 1982.

Seleck, Laura. *Equality of Access to Ontario Universities.* Council of Ontario Universities, septembre 1980.

Seleck, Laura. *Manpower Planning and Higher Education Policy.* Council of Ontario Universities, juin 1982.

Shirlman, Carol Hunstadt. *Premises and Programs for a Learning Society.* American Association for Higher Education, Washington, D.C., 1975.

Shoniker, Robert G. *Significant Patterns in Canada's Future Created by the Changing Age Composition.* Commandite de Dominion Securities.

Sims, Harvey. *Participation Rate Changes in Canada in the 1980's.* Travail présenté à la Conférence de l'évolution du marché du travail dans les années 80, Université Queen's, Kingston, (Ont.), février 1983.

Skolnick, Micheal L. *Community College Perspectives on the National Training Act.* Association of Canadian Community Colleges. ACCC Colloquium, Toronto, juin 1982.

Slater, David W. *Productivity Growth Through Technical Change.* Notes présentées au comité permanent du Sénat des finances nationales, Conseil économique du Canada, mars 1983.

Smith, Arthur. *Compétences génériques: amélioration de la transférabilité dans la formation professionnelle.* Étude technique 34 préparée pour le Groupe de travail de l'évolution du marché du travail, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981.

Smith, David C. *Labour Market Imbalances in the 1980's: A Review of Three Perspectives.* Travail présenté à Canadian Labour Markets in the 1980's, Université Queen's, Kingston, (Ont.), février 1983.

Social Science Federation of Canada. *Research on Productivity: Proceedings of a Round Table on Productivity.* Montréal, 18-19 novembre 1982.

Stagg, R. et Wilson, L. *Part-Time Undergraduate Degrees.* Working Paper Series 2, Academic Planning and Research Unit, Office of the Vice-President Academic, Ryerson Polytechnical Institute, Toronto, octobre 1982.

Statistique Canada. *Du monde des études au monde du travail. Une étude sur les effectifs scolaires, les jeunes sortant de l'école et la population active au Canada – Évolution et perspectives des années 60 aux années 80.* Nº de catalogue 81-570F, Ottawa, août 1978.

Statistique Canada. *L'éducation au Canada – Revue statistique pour 1979-80.* Nº de catalogue 81-229, Ottawa, mai 1981.

Statistique Canada. *Les diplômés du postsecondaire sur le marché du travail – Situation d'emploi en 1978, deux ans après l'obtention du diplôme.* Nº de catalogue 81-572F, Ottawa, mars 1981.

Statistique Canada. *Statistique de l'enseignement – Estimations 1981-82.* Nº de catalogue 81-220, Ottawa, août 1981.

Statistique Canada. *Tendances futures de la scolarité et de l'offre de main-d'œuvre en Ontario.* N° de catalogue 81-567F, Ottawa, avril 1977.

Swan, Carole. *Women in the Canadian Labour Market.* Préparé pour le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 80, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, juillet 1981.

Technological Horizons in Education. *Telemedicine Project Brings Continuing Education to Rural Doctors.* Vol. 7, n° 6, novembre 1980.

Thomas, Alan et al. *The Colour of a Great City: A Description and Analysis of Course Offerings as Listed in the Continuing Education Directory of Metropolitan Toronto 1971-1981: Skilled Trades.* Toronto, octobre 1981.

Thornton, Peter. "Technology and Employment: The Prospect to 1990." *International Journal of Social Economics*, vol. 7, n° 1, 1980.

Toffler, Alvin. *8th International Symposium on Small Business.* Ottawa, 1982.

Toffler, Alvin. *La troisième vague.* Traduit de l'américain par Michel Deutsch, Paris, Denoël /Gonthier, 1982.

Toffler, Alvin. *Le choc du futur.* Traduit de l'américain par Sylvie Laroche et Solange Metzer, Paris, Denoël, 1971.

Tough, Allen. Intentional Changes: *A Fresh Approach to Helping People Change.* Follett Publishing Company, Chicago, Illinois, 1982.

Tracz, George S. *Organizational Aspects of University Management in the 1980's.* Ontario Institute for Studies in Education, Ottawa, juin 1981. Rev. février 1982.

Travail Canada. *La micro-électronique au service de la collectivité.* Rapport du Groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi, Ottawa, 1982.

United Nations Education Scientific and Cultural Organization (UNESCO). *Recommendation on the Development of Adult Education, Occasional Paper 34.* Février 1980.

University of Washington. *The Evaluation of Continuing Education for Professionals – A Systems View.* Division of Academic and Professionals Programs, University of Washington, Seattle, USA, 1979.

US Department of Labor. *Occupational Outlook Handbook.* Bureau of Labor Statistics, 1980-81.

Vander Voet, Susan McCrae. *An Overview of Women Students in the Post-Secondary System in Canada.* Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, Toronto, octobre 1982.

von Moltke, Konrad et Schneevoigt, N. *Educational Leaves for Employees.* Jossey-Bass Publishers, San Francisco, USA, 1977.

Von Zur-Muehlen, Max. *Past and Present Graduation Trends at Canadian Universities and Implications for the Eighties, with Special Emphasis on Women and on Science Graduates.* Statistique Canada, Ottawa, mars 1982.

Walmsley, Anne. *MacLeans Magazine.* Toronto, août 1982.

Walters, Dorothy. *Canadian Growth Revisited, 1950-1967.* Economic Council Staff Study, n° 28, Imprimeur de la Reine du Canada, Ottawa, 1970.

Walters, Dorothy. *Canadian Income Levels and Growth: An International Perspective*. Economic Council Staff Study nº 23, Imprimeur de la Reine du Canada, Ottawa, 1968.

Waniewicz, Ignacy. *Demand for Part-Time Learning in Ontario*. Published for Ontario Educational Communications Authority by the Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 1976.

Watson, Cicely. *Focus on Dropouts*. An Abridged Version of the Report of the Ontario Secondary School Dropout Study, 1974-75. Ontario Ministry of Education, 1977.

Watson, Cicely. *The Future Unfolds II*. A paper presented to Perspectives for Planning, the 1979 University and College Information Conference, Ontario Institute for Studies in Education, 21-24 août 1979.

Werneke, Diane. *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of the Chip on Women's Employment*. Bureau international du Travail, Genève, 1983.

Wilkinson, Lynn E. "What Expense Not Training?" *College Canada*, Association of Canadian Community Colleges, Toronto, mars-avril 1983.

William, Garth. *Towards Lifelong Education: A New Role for Higher Education Institutions*. United Nations Education Scientific and Cultural Organization, (UNESCO).

"World Future Society." *The Futurist*. Washington, D.C.

Wykstra, Ronald A. (éd.). "Education and the Economics of Human Capital." *The Free Press*, New York, USA, 1971.

Zohar, Uri. *Canadian Manufacturing – A Study in Productivity and Technological Change*. Canadian Institute for Economic Policy, vol. 1, Ottawa, 1982.

**Les membres du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement remercient David Dodge, Sous-ministre adjoint (CEIC) et les conseillers, les consultants et les autres Canadiens intéressés à la question qui ont gracieusement mis leurs connaissances, compétences, expériences et leur temps à leur disposition.**

## MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

| | |
|---|---|
| Lynn Wilkinson | (directrice) |
| Robert Mason | (directeur adjoint) |
| Daniel Benedict | (représentant des syndicats) |
| Fred Collier | (représentant de l'industrie) |

## PERSONNEL

| | |
|---|---|
| Lin Buckland | Sheila Murray |
| Sunder Magun | Ruth Shane |

## RÉDACTION ET RÉVISION

| | |
|---|---|
| Kate Burton-Gough | Raphaël Pilon |
| Jill Moxley | Randell Stanton |

## PERSONNEL DE SOUTIEN

| | |
|---|---|
| Nicole Côté | Katherine McCracken |
| Betty Hammond | Ginette de Repentigny |
| Gisèle Lefebvre | Nadiera Stephens |

Les personnes dont les noms suivent ont aidé le Groupe de travail dans ses travaux préliminaires ou ont œuvré à temps partiel ou de façon temporaire: Gisèle Clément, Suzanne Dontigny, Sandra Hamilton, Beverly Hillman, Diane Lauzon, Carole Major, Suzanne O'Neil, Alexander Smiley, Lisette Tremblay et Lorne Werbenuk.

Le Groupe de travail désire remercier le Service de traduction du Secrétariat d'État, de même que la CEIC et le personnel de la bibliothèque et spécialement Hélène Brisson (chef). Nous voulons remercier aussi spécialement Louise Godard, Gord Hartman, Ruth Rocque et Denis Thompson du groupe de la politique stratégique et de la planification, CEIC, pour leur collaboration au plan administratif. La Direction générale des Affaires publiques d'Emploi et Immigration Canada a aussi fourni une aide précieuse.

Enfin, des remerciements spéciaux s'adressent aux employés des Services d'impression de l'édifice Fontaine et de l'Imprimerie du gouvernement, notamment, Terry Denovan, Keith Sutherland, Pierre Côté, André Leduc et Denis Duval, dont le dévouement n'a pas failli tout au long de la rédaction de l'ébauche et du rapport final.

Dernière constatation, mais non la moindre: les membres et le personnel du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement remercient leur famille pour leur patience, leur compréhension et leur assistance.

POOR

QUALITY

ORIGINAL